



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**GESTÃO DE CARREIRAS: QUAL O PARADIGMA
ADOTADO PELOS JOVENS GRADUADOS EM
PORTUGAL?**

FERNANDO JORGE BARROS NUNES

SETEMBRO – 2013



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**GESTÃO DE CARREIRAS: QUAL O PARADIGMA
ADOTADO PELOS JOVENS GRADUADOS EM
PORTUGAL?**

FERNANDO JORGE BARROS NUNES

ORIENTAÇÃO:

Professor Doutor João Peixoto

SETEMBRO – 2013

Agradecimentos

Este espaço é dedicado às várias pessoas que colaboraram comigo para que este Trabalho Final de Mestrado fosse realizado. É uma palavra de enorme e sincera gratidão que aqui lhes quero deixar.

Em primeiro lugar quero agradecer ao Professor Doutor João Peixoto, pela sua compreensão, sugestões e apoio demonstrado ao longo desta fase. Estou grato também pela liberdade de ação que me permitiu, que foi decisiva para que este trabalho contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal.

A todos os jovens graduados que contribuíram diretamente para a realização deste Trabalho Final de Mestrado, através da sua valorosa disponibilidade e boa vontade para a concretização das entrevistas realizadas.

Aos meus colegas de curso, pela cooperação e partilha de conhecimentos ao longo de todo este processo.

Finalmente gostaria de agradecer à minha família, por todo o apoio, carinho e incentivo, que em muito contribuiu para a conclusão de mais uma etapa da minha vida.

Resumo

O presente estudo visa conhecer a atual tendência de modelo de carreira profissional adotado pelos jovens graduados em Portugal.

Atualmente a crise económica acentua-se, com elevados níveis de desemprego, em que os jovens graduados têm dificuldade em efetuar a transição entre o percurso académico e o mercado de trabalho, sendo difícil colocar em prática as suas formações em profissões e projetos que ambicionam.

A fim de identificar qual a atual tendência de modelo de carreiras adotado, seja a prossecução de um modelo de base tradicional, ou a adoção de novas tendências, como a carreira “proteana” ou “sem-fronteiras”, foram realizadas vinte entrevistas semidiretivas a jovens graduados com a idade limite de 35 anos, pertencentes a duas gerações distintas: a geração Millennium e a geração X. Desta forma, este estudo visa aferir quais as suas ambições profissionais e quais os comportamentos utilizados para ultrapassar os obstáculos que impedem a prossecução das carreiras profissionais ambicionadas.

Através da análise da informação recolhida, poderemos ter um conhecimento concreto sobre as atuais tendências seguidas pelas diferentes gerações em análise, assim como dos fatores que potenciam ou obstam à prossecução do percurso de carreira adotado, tais como idade, género, percurso académico ou situação familiar.

Palavras-Chave: Carreira Tradicional, Novas Carreiras, Fuga de Cérebros, Jovens Graduados, Transições.

Abstract

The aim of this paper is to analyze the current professional career model being adopted by young graduates in Portugal

With the worsening of the present economic crisis and the high levels of unemployment, young graduates face great difficulties in the transition from their academic background and their life in the job market. They find it increasingly hard to put into practice their former qualifications into careers or projects they had planned.

In order to identify the current professional career model being adopted, whether by using a traditional base model or whether a new tendency is adopted such as a “protean” or “boundaryless” career. Twenty semi direct interviews with young graduates with the upper age limit of 35 and belonging to two distinct generations: the Millennium generation and the X generation. In this manner this research aims to identify what young people’s professional ambitions are and what behavior is used to overcome the obstacles that impede them from achieving their professional career goals.

Through the analysis of the collected information we can obtain concrete knowledge about current trends followed by the different generations being studied as well as the factors that favour or impede the ability to follow the chosen career path, namely, age, gender, academic studies or the family situation.

Key words: Traditional Career, New Careers, Brain Drain, Young Graduates, Transitions

Índice

1	Introdução.....	7
1.1	<i>Objectivo e justificação do trabalho.....</i>	<i>7</i>
1.2	<i>Problemática e enquadramento do tema</i>	<i>8</i>
1.3	<i>Metodologia de análise.....</i>	<i>8</i>
2	Desenvolvimento e Gestão de Carreiras	9
2.1	<i>Modelos de carreira.....</i>	<i>9</i>
2.2	<i>Caraterização do emprego flexível face ao emprego estável.....</i>	<i>11</i>
2.3	<i>O papel do individuo na gestão da sua própria carreira.....</i>	<i>13</i>
2.4	<i>Os desafios dos jovens graduados</i>	<i>15</i>
3	Jovens Graduados em Portugal: Carreiras, Expetativas e Contrato Psicológico	16
3.1	<i>Integração laboral dos jovens graduados em Portugal.....</i>	<i>16</i>
3.2	<i>A fuga de cérebros em Portugal</i>	<i>19</i>
4	Estudo de caso	20
4.1	<i>Amostra e tipo de entrevista.....</i>	<i>20</i>
4.2	<i>Resultados.....</i>	<i>23</i>
4.3	<i>Discussão</i>	<i>32</i>
5	Conclusões	35
	Bibliografia.....	37
	Anexos.....	42

Índice de Figuras

Figura 1 - Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e nível de escolaridade completo (2º trimestre de 2013)	18
Figura 2 - Taxa de desemprego em Portugal por sexo e por grupo etário (2º trimestre de 2013)18	
Figura 3 - Ao finalizar a sua formação académica, que rumo deu à sua vida profissional?	24
Figura 4 - A sua escolha de carreira foi deliberada, ou fruto da conjuntura socioeconómica? ...	24
Figura 5 - Considera que a formação académica obtida tem um papel preponderante na consecução duma carreira de sucesso?.....	25
Figura 6 - O seu trajeto académico e profissional é similar ao dos seus familiares e amigos? ...	25
Figura 7 - Quais as suas aspirações, em relação à sua carreira profissional?.....	26
Figura 8 - Quais os comportamentos que utiliza ou pretende utilizar, para alcançar as suas aspirações de carreira?	27
Figura 9 - Quais os principais obstáculos que se depara, para realizar as suas aspirações?.....	28
Figura 10 - Já considerou a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro?.....	29
Figura 11 - Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?	30

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Tipo de emprego, segundo grupos de idade (%).....	12
Tabela 2 - Tipo de emprego, segundo o sexo (%).....	12
Tabela 3 - Comparação entre carreira tradicional e carreira proteana.....	14
Tabela 4 - Características de diferentes gerações de empregados.....	16
Tabela 5 - Características da geração Millennium e geração X	31

Lista de Abreviaturas

GRH	Gestão de Recursos Humanos
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISEG	Instituto Superior de Economia e Gestão

1 Introdução

1.1 Objectivo e justificação do trabalho

O principal objectivo deste estudo é conhecer a atual tendência de modelo de carreira profissional adotado pelos jovens graduados em Portugal. A opção pela temática abordada surge como consequência da atualidade vivenciada, tanto a nível nacional como a nível global, onde as economias sofrem profundas alterações, fazendo-se repercutir nos mercados de trabalho e nas carreiras profissionais dos jovens que aí se inserem. Deste modo, as suas aspirações de carreira poderão ter alguma dificuldade em ser concretizadas. Os jovens graduados podem ser levados a adotar um paradigma diferente do que era desejado, trocando-o por um que melhor se adapte ao mercado de trabalho, por forma a prosseguirem as suas carreiras, quer seja fora ou dentro das suas áreas de formação. O interesse deste estudo decorre do facto de serem escassas as abordagens ao estudo dos paradigmas de carreira adotados pelos jovens graduados, confirmando ou não a adoção das novas tendências de carreira profissional, tal como é referido na bibliografia referente ao tema.

Neste sentido, pretende-se testar as seguintes hipóteses principais: H1: A escolha duma carreira no estrangeiro está relacionada com a crise económica; H2: A escolha de carreira tem como principal impulsionador a procura de emprego; H3: Os jovens optam pelos novos paradigmas de carreira, em detrimento do paradigma tradicional.

Ligadas com a temática referente à carreira profissional, foram igualmente consideradas as seguintes hipóteses secundárias: H4: A família dos jovens tem um papel preponderante na escolha do percurso académico e profissional; H5: A escolha do percurso académico está diretamente relacionada com a escolha do paradigma de

carreira; H6: A experiência de intercâmbio académico assume particular importância no sucesso de carreira; H7: A formação é vista como decisiva para uma carreira de sucesso.

1.2 Problemática e enquadramento do tema

Tendo em conta o problema de investigação descrito anteriormente, importa abordar as principais teorias relacionadas com o tema, tais como a definição de carreira, o modelo tradicional de carreira, os novos modelos de carreira, o novo e o anterior contrato psicológico.

No caso dos jovens graduados, a literatura académica faz referência a novas tendências no que diz respeito aos modelos de carreira. O que não se sabe efetivamente é se essas novas tendências resultam de uma adaptação prática aos constrangimentos do mercado de trabalho, mais do que de um desejo espontaneamente assumido; e se essas novas tendências são seguidas ou não pelos jovens graduados em Portugal.

1.3 Metodologia de análise

O presente trabalho teve por base a bibliografia de referência sobre a temática principal abordada: a gestão de carreiras e a inserção profissional dos jovens graduados. Para além da consulta da bibliografia relevante das diversas disciplinas do curso de Mestrado em GRH do ISEG, procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica na base de dados da biblioteca do ISEG, onde foram pesquisadas obras e artigos científicos relacionados com o tema. Foram ainda consultados estudos científicos recentemente realizados em Portugal sobre a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Para análise empírica aprofundada, foram pesquisados dados estatísticos em entidades oficiais como o INE.

Em relação ao estudo de caso realizado, incidiu sobre o paradigma de carreira adotado pelos jovens graduados em Portugal. Para tal, foram considerados jovens

detentores de grau académico, seja Licenciatura ou Mestrado, com a idade limite de 35 anos. Foram assim entrevistados 20 jovens graduados, com a idade limite de 35 anos, e pertencentes a duas gerações distintas, referidas na bibliografia de referência.

A opção por um conjunto de entrevistas aprofundadas resultou da escassa investigação disponível sobre o tema, em Portugal, e da impossibilidade de lançar um questionário com capacidade de generalização para o universo.

2 Desenvolvimento e Gestão de Carreiras

2.1 Modelos de carreira

Quando abordamos a temática da gestão de carreiras, importa referir as várias definições existentes na literatura académica de referência. Esta diversidade de definições advém das várias realidades em que são aplicadas. Segundo Hall (1976, citado por Noe, 2010), a carreira refere-se à sequência individual de atitudes e comportamentos associados com experiências profissionais que se estendem ao longo da vida do indivíduo. Segundo o mesmo autor (Hall, 1976, citado por Sousa *et al.*, 2006), a definição de carreira pode ser entendida de diferentes formas:

- a) Carreira como uma sequência de trabalhos/funções ao longo da vida – este significado centra-se na história ou percurso profissional do indivíduo;
- b) Carreira como uma sequência de experiências profissionais ao longo da vida – neste caso compreende as aspirações, conceções e atitudes dos indivíduos face à sua vida profissional;
- c) Carreira como desenvolvimento profissional – que corresponde a uma sequência de promoções no contexto de trabalho, ao longo da atividade

profissional do indivíduo, sem que se torne necessária a sua permanência numa só organização ou ocupação;

- d) Carreira como ocupação profissional – que se traduz em atividades que pressupõem um conjunto de movimentos ascendentes ao longo do tempo de trabalho, independentemente da organização em que têm lugar.

A atual realidade económica e empresarial em muitos países do mundo, incluindo Portugal, faz com que o mercado de trabalho e o percurso de carreira profissional dos jovens graduados sofra profundas alterações em relação às anteriores gerações. King (2003) faz referência ao termo de *novas carreiras*, que consistem numa maior frequência de movimentações laterais e de mudança de empregador, ao invés de movimentações hierárquicas ascendentes, ocorridas numa única organização. Ou seja, não se pode esperar ter um emprego para a vida, em que a carreira profissional é exercida numa única organização, com uma evolução e remuneração preconizadas estáveis.

As mudanças ocorridas nos mercados de trabalho potenciaram o aparecimento de novos modelos de carreira, em alternativa ao modelo tradicional. Segundo Sousa *et al.* (2006), a carreira tradicional é aquela que se desenvolve no contexto de uma ou duas organizações. Quanto aos novos modelos, um dos que adquiriu maior relevo na literatura académica é a “carreira sem fronteiras”, que segundo DeFillipi & Arthur (1994, citados por Arthur, 2008) é definida como a sequência de oportunidades de emprego que vai além da fronteira de uma única organização. Hall (1996), por sua vez, afirma que as carreiras do século XXI serão proteanas, em que a sua gestão é realizada pelo próprio indivíduo e não pela organização. A carreira poderá, assim, ser reinventada pelo indivíduo, de acordo com mudanças ocorridas em si ou no ambiente que o rodeia.

Esta designação de “proteana” provém, segundo Hall (1996), do deus grego Proteu, que podia mudar de forma consoante a sua vontade.

2.2 Caraterização do emprego flexível face ao emprego estável

Perante as inúmeras e constantes transformações no mercado de trabalho, tanto a nível nacional como na economia global, em que se vivenciam elevados níveis de competitividade, assiste-se ao aumento do desemprego e do emprego mais instável, gerando preocupação entre os jovens que iniciam a sua vida profissional.

Num passado relativamente recente era comum associarmos o emprego estável a profissionais mais escolarizados, enquanto o emprego flexível estaria associado aos com menor escolaridade. No entanto, este paradigma poderá estar a sofrer algumas alterações. Kovács *et al.* (2005) com base em informações recolhidas por inquérito¹, carateriza a atual realidade do emprego estável e do emprego flexível. A Tabela 1 proporciona uma comparação entre o tipo de emprego, segundo a idade do profissional, revelado pela autora. Por sua vez, o quadro 2 proporciona uma comparação entre o tipo de emprego, segundo os níveis de escolaridade, e por sexo.

¹ Realizado no âmbito dum projeto de investigação que procurou compreender quais as condições e as perspetivas daqueles que se encontram numa situação de emprego flexível. A investigação abrangeu a área da grande Lisboa, e a área metropolitana do Porto e em Aveiro. O estudo incidiu sobre o setor dos serviços, ligados às novas tecnologias de informação e comunicação e às novas formas de comércio.

Tabela 1 - Tipo de emprego, segundo grupos de idade (%)

Escalões etários	Emprego estável	Emprego flexível
Menos de 20 anos	5,3	94,7
20-25 anos	27,5	72,5
26-30 anos	56,3	43,7
31-35 anos	63,2	36,8
36-40 anos	92,3	7,7
41-45 anos	100,0	0
46-50-anos	100,0	0
Mais de 51 anos	100,0	0

Fonte: adaptado de Kovács *et al.* (2005).

Tabela 2 - Tipo de emprego, segundo o sexo (%)

Sexo	Emprego estável	Emprego flexível
Masculino	43,3	54,7
Feminino	43,8	56,2
Total	100,0	100,0

Fonte: adaptado de Kovács *et al.* (2005).

Na tabela 1, observa-se que o emprego flexível incide nos escalões etários mais jovens, sobretudo no escalão etário compreendido entre 20 e 30 anos. Este escalão, segundo Noe (2010) diz respeito aos jovens pertencentes à geração Millennium. O escalão etário compreendido entre 31 e 35 anos, que Noe (2010) relaciona com a geração X, assinala um decréscimo acentuado nos valores referentes ao trabalho

flexível, passando mesmo a registrar uma maior percentagem de trabalho estável em relação ao flexível.

Segundo os dados contidos na tabela 2, o emprego flexível tem maior incidência entre as mulheres do que entre os homens.

2.3 O papel do individuo na gestão da sua própria carreira

Face ao fenómeno da globalização e às mudanças ocorridas nos últimos anos nos mercados de trabalho, os indivíduos têm a necessidade de ter um papel cada vez mais ativo e participante em relação à gestão da sua própria carreira profissional.

Desta forma, o modelo de carreiras “proteanas” assume um papel de maior destaque, no que diz respeito ao desenvolvimento da sua própria carreira. Comparando as características deste modelo, anteriormente referidas, com as características do modelo de carreira tradicional, podem-se observar mudanças significativas em várias dimensões. A Tabela 3 apresenta as diferenças existentes entre ambos os modelos em diferentes dimensões.

Tabela 3 - Comparação entre carreira tradicional e carreira proteana

Dimensões	Carreira Tradicional	Carreira Proteana
Objetivo	Promover aumento de salário	Sucesso psicológico
Contrato psicológico	Segurança para compromisso	Empregabilidade para flexibilidade
Mobilidade	Vertical	Lateral
Responsabilidade de gestão	Organização	Empregado
Modelo	Linear e especialista	Espiral e transitório
Competência	<i>Know how</i>	<i>Learn how</i>
Desenvolvimento	Forte dependência do treino formal	Maior dependência dos relacionamentos e experiências de trabalho

Fonte: adaptado de Noe (2010).

As características presentes no modelo de carreira “proteana” surgem como resposta aos atuais desafios que os profissionais encontram nas suas carreiras, tais como carreiras mais efêmeras e multifacetadas. Os empregados sentem a necessidade de manter a sua empregabilidade, através da adequação das suas competências e experiências profissionais ao que o mercado de trabalho necessita. Ao mesmo tempo, porém, mantêm os seus objetivos de realização profissional.

Neste âmbito, assistimos ainda a uma mudança de contrato psicológico entre empregados e empregadores. Esta mudança, segundo Rousseau (1996, citado por Noe, 2010), influenciou o conceito de carreira. O conceito tradicional de contrato psicológico, de acordo com Noe (2010), referia que a empresa proporcionava emprego

certo e possibilidade de progressão vertical na organização, a troca da lealdade e de elevados níveis de desempenho. Com as mudanças ocorridas a nível económico e na dimensão das empresas, que passam a ter estruturas mais achatadas, aquela realidade muda. Segundo Noe (2010), as empresas deixaram de poder oferecer segurança de emprego. Ao invés, passaram a oferecer oportunidades de formação e de participação em experiências profissionais que poderão aumentar a empregabilidade dos colaboradores, na atual ou futura empresa.

2.4 Os desafios dos jovens graduados

Os atuais percursos de carreira profissional preconizados pelos jovens graduados, em muitos países do mundo, são marcados por inúmeras adversidades, nomeadamente no que concerne à concretização das expectativas relacionadas com a carreira a prosseguir. Os jovens são diversas vezes levados involuntariamente a vivenciar realidades pouco condizentes com as suas aspirações profissionais.

A geração que vivencia esta realidade é a que Lyons *et al.* (2010) denominam de geração Millennium, como a que tem como principais expectativas, não só ter emprego, mas também um rápido desenvolvimento das suas competências, garantindo paralelamente um equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

A Tabela 4 apresenta alguns traços diferenciadores entre a geração Millennium, nascida entre 1982 e 2000, e a geração anterior, a denominada geração X, nascida entre 1965 e 1981.

Tabela 4 - Características de diferentes gerações de empregados

Geração	Traços
Millennium	<ul style="list-style-type: none"> • Gastadores independentes; • Aceita mudanças constantes; • Compreende a necessidade de adquirir formações para manter a empregabilidade; • Pretende trabalho desafiante; • Tem elevadas expetativas; • Necessita de gerir as críticas construtivas e o conflito; • Gosta de executar múltiplas tarefas, mas não percebe que isso pode ser percebido pelos pares, como sendo ofensivo; • Interessa-se por constante <i>coaching</i> e apoio.
X	<ul style="list-style-type: none"> • Independente; • Flexível; • Empreendedor; • Trabalha em equipa; • Dificuldade em aceitar a autoridade; • Não gosta de ser responsável por alguém; • Pretende <i>status</i>, prestígio, autoridade, e recompensas em empregos que os façam ter mais empregabilidade; • Disposto a mudar de trabalho para adquirir mais competências e experiência.

Fonte: adaptado de Noe (2010).

3 Jovens Graduados em Portugal: Carreiras, Expetativas e Contrato Psicológico

3.1 Integração laboral dos jovens graduados em Portugal

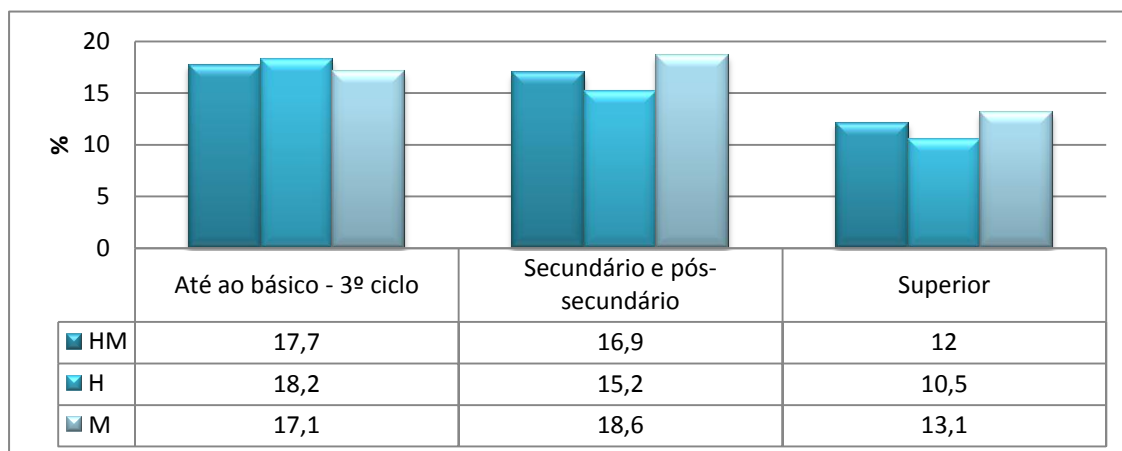
Em Portugal, a integração dos jovens graduados é na maior parte dos casos problemática. Acerca deste tema, Pinto (2011) refere que os jovens se inserem num tipo de atividade profissional com reduzida ou nula ligação com o curso superior obtido, o que conduz a algum tipo de insatisfação quanto às expetativas profissionais criadas.

Alves *et al.* (2011) fazem menção a mudanças ocorridas na sociedade e economia portuguesas, que potenciam transições precárias dos jovens para o mercado de trabalho. Os autores referem o decréscimo da estabilidade e da previsibilidade da vida laboral, com efeitos decisivos no delineamento e planeamento dos cursos de vida. Outro ponto a que dão bastante relevo é a crescente desregulação dos processos de contratação, crescendo exponencialmente formas precárias de emprego: sucessão de contratos de trabalho a termo de curto prazo; subcontratação por empresas de trabalho temporário; trabalho à tarefa; falso trabalho independente; e sucessão de estágios profissionais não remunerados.

Guerreiro & Abrantes (2004) referem que aguçados pelas mudanças tecnológicas e pela competitividade global, os novos sistemas de emprego encerram dinâmicas crescentes de flexibilização, desregulação e individualização das condições de trabalho. A tendência é para que estas condições, incluindo contratos, horários, rendimentos, tarefas, sejam diversificadas e temporárias.

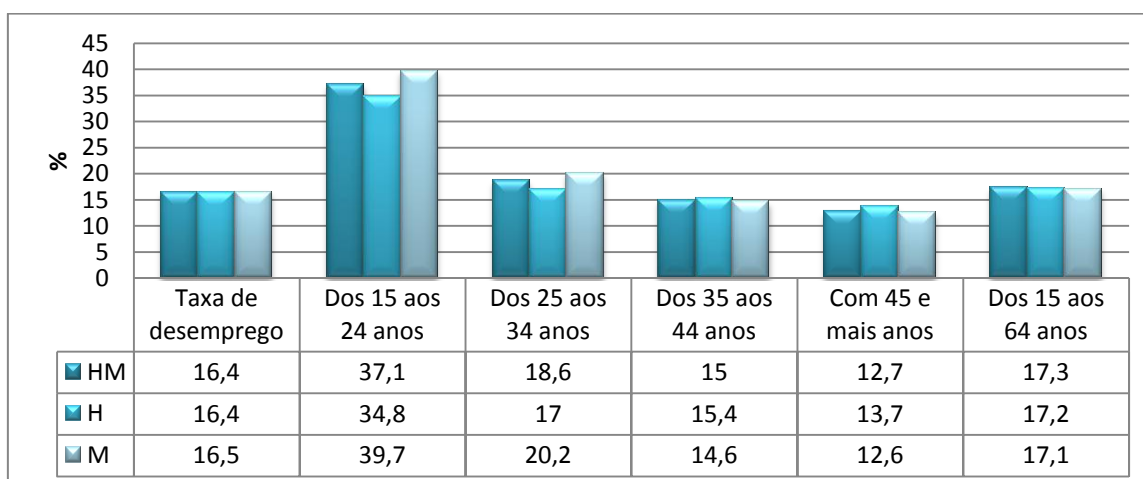
As Figuras 1 e 2 ajudam a ilustrar o atual mercado de trabalho português, através da observação da taxa de desemprego, por sexo, relacionando-a com os diferentes grupos etários e níveis de escolaridade. Estes dados indicam que o desemprego afeta ambos os sexos e todos os níveis de escolaridade, mas atinge com particular gravidade os segmentos mais jovens da população. De referir, que a taxa de desemprego é menor nos jovens em que o nível de escolaridade é superior.

Figura 1 - Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e nível de escolaridade completo (2º trimestre de 2013)



Fonte: INE, Estatísticas do Emprego – 2º trimestre de 2013.

Figura 2 - Taxa de desemprego em Portugal por sexo e por grupo etário (2º trimestre de 2013)



Fonte: INE, Estatísticas do Emprego – 2º trimestre de 2013.

Guerreiro & Abrantes (2004) fazem alusão à ideia recorrente entre os jovens de que o início da atividade profissional (ou seja, a primeira integração no mercado de trabalho) se apresenta como particularmente problemática. Esta situação acentuada em Portugal, devido ao carácter relativamente fechado do mercado de trabalho, no qual os conhecimentos pessoais têm um papel fundamental.

Cardoso *et al.* (2012) no seu estudo sobre empregabilidade e ensino superior em Portugal, e com base nos dados do inquérito ao emprego do INE, concluiu que a taxa de desemprego dos diplomados não aumentou tanto quanto a dos não diplomados no contexto da atual crise. Entre os diplomados com ensino superior, verifica-se que aqueles que possuem graus mais elevados tendem a registar taxas de desemprego inferiores, sugerindo uma valorização pelo mercado dessas qualificações adicionais.

3.2 A fuga de cérebros em Portugal

Com a precariedade laboral e as elevadas taxas de desemprego a afetarem a população mais jovem em Portugal, em conjunto com a crise económica instalada, é potenciada a saída do país dos profissionais mais qualificados e em início de carreira. Essa saída poderá ser definitiva, visto que as expectativas de retoma económica em Portugal são atualmente pouco sólidas.

A curto prazo esta saída de jovens, incluindo os altamente qualificados, terá como consequência o alívio da taxa de desemprego nacional. Contudo, a médio prazo far-se-ão sentir os efeitos nefastos desta realidade, através do decréscimo da produtividade em Portugal, pois a mão-de-obra no nosso país ficará mais pobre com a fuga dos mais qualificados.

Segundo Peixoto (2004) a fuga de talentos do nosso país é resultado da maior abundância de qualificações no mercado de trabalho Português, e da dificuldade em prosseguir as suas carreiras em Portugal, aliada com a experiência mais ampla de estudantes e cientistas Portugueses, a facilitar o processo de migração.

A anterior emigração portuguesa, dos anos 60 e 70 do século passado, era caracterizada por deter baixas qualificações, tendo como destino países como a França e

Alemanha. Segundo dados recolhidos por Pires *et al.* (2010) numa segunda fase, após a mudança política em Portugal em 1974, a retoma da emigração assentou sobretudo na Suíça, generalizando-se depois para outros países, como a Espanha, o Reino Unido e Angola. Ainda segundo os mesmos autores, a partir de dados do Banco Mundial, em 2000, 13% dos portugueses com grau superior tinha emigrado (cerca de 90 mil). Na União Europeia, essa taxa só era superada pela Eslováquia (14%) e pela Irlanda (23%). Os países de destino dessa emigração portuguesa mais qualificada eram EUA, Canadá, Alemanha e França, onde viviam mais de 80% dos emigrantes portugueses com formação superior.

Considerando apenas a emigração qualificada, em termos relativos, destacam-se países como o Reino Unido, Bélgica, Países Baixos, Suécia e Itália. De referir que, em França, apenas 4% dos emigrantes portugueses eram licenciados. Este último perfil é semelhante ao da emigração portuguesa para o Luxemburgo, Suíça e Espanha. Destaque-se que, entre 1990 e 2000, o número de emigrantes portugueses com formação superior quase duplicou, enquanto a emigração total apenas cresceu cerca de 10%.

4 Estudo de caso

4.1 Amostra e tipo de entrevista

O estudo empírico que realizámos teve por objetivo aferir qual o paradigma de carreira adotado pelos jovens graduados em Portugal. Para tal, realizaram-se 20 entrevistas semidiretivas a jovens graduados, 10 dos quais nascidos a partir de 1982, pertencentes à anteriormente referida geração Millennium, e os restantes 10 com idades compreendidas entre 32 e 35 anos, pertencentes à igualmente supracitada geração X.

Procurou-se, dessa forma, obter uma base de estudo equilibrada, por forma a serem posteriormente verificadas e aprofundadas as informações recolhidas de modo equitativo. De referir que a amplitude de idades da geração X é bastante superior à que foi utilizada neste caso, por via do estudo apenas incidir em jovens graduados.

O modelo de entrevista adotado neste estudo é o mais utilizado em investigação social. Segundo Quivy & Campenhoudt (1992) as entrevistas são semidiretivas no sentido em que não são inteiramente abertas, nem encaminhadas por um grande número de perguntas precisas. Tanto quanto possível, o entrevistado tem liberdade para falar abertamente, com as palavras que desejar e pela ordem que lhe convier.

Em relação às restantes características do perfil dos entrevistados, como é o caso da experiência profissional, experiência de frequência de intercâmbio académico ou outros quaisquer fatores referidos no guião das entrevistas realizadas, estes foram tidos como aleatórios, no que diz respeito à escolha dos candidatos. No caso da formação académica frequentada pelos entrevistados, procurou-se abranger a maior diversidade possível, para que não fossem entrevistados somente gestores, professores ou engenheiros. O mesmo ocorreu em relação ao género sexual dos entrevistados, objetivando-se uma seleção equilibrada, em relação a esta variável.

A seleção dos entrevistados foi efetuada através do contato estabelecido com alunos do Mestrado de GRH do ISEG, que por sua vez, disponibilizaram o contato de anteriores colegas de licenciatura, ou mesmo de amigos licenciados. Foram igualmente entrevistados alunos do ISEG, de modo presencial, nas instalações da instituição.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial e através de contacto telefónico. Procurou-se preferencialmente a realização das entrevistas de modo

presencial, por forma a se obter uma melhor interação entre entrevistador e entrevistado, em parte potenciada pela possibilidade de se registar os comportamentos verbais e não-verbais, que providenciarão informações essenciais para a obtenção duma entrevista produtiva, através da adequação do discurso e ritmo utilizados, às ilações que extraímos do comportamento dos entrevistados. De acordo com Quivy & Campenhoudt (1992), as entrevistas devem sempre desenrolar-se num ambiente e contexto adequados. Elas foram sempre realizadas em locais onde ambos os intervenientes se sentissem à vontade, sem receio de serem ouvidos por outras pessoas e onde não fossem interrompidos.

As entrevistas foram subdivididas em várias partes. Uma parte inicial era destinada à explicação clara do objetivo do estudo e ao contexto em que se insere. Iniciava-se assim um processo de ganho de confiança perante o entrevistado, garantindo o consentimento, confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos. Este procedimento tinha por principal objetivo levar o entrevistado a ter uma conversa aberta, aprofundando de forma produtiva as temáticas abordadas. De referir, neste ponto, que a grande maioria das entrevistas teve um *feedback* positivo: vários dos entrevistados referiram que “a entrevista foi mais uma conversa sobre o tema e não dei pelo tempo passar...”. Pretendeu-se não se fazer sentir à outra parte (entrevistado) que se estaria a ler um guião antecipadamente estruturado. Pelo contrário, objetivou-se a adaptação das questões e temas a abordar, consoante o desenvolvimento da entrevista.

Este tipo de informações foi obtido por via de pedidos de *feedback* em relação ao desenvolvimento das entrevistas, para que fosse possível ir gradualmente melhorando a qualidade das mesmas.

Durante a realização das entrevistas, foi utilizado um gravador áudio. Para tal, foi pedido o consentimento por parte do entrevistado em causa. A sua utilização teve por objetivo libertar a atenção do entrevistador para o desenvolvimento da entrevista, evitando-se dessa forma alguma perda de ritmo no desenvolvimento das entrevistas, por via de algumas paragens destinadas a registar ou confirmar informações/respostas.

Dada a escassez da bibliografia disponível sobre o tema e uma vez que se trata de um estudo de caso, a intenção deste estudo é sobretudo exploratória, sem qualquer pretensão de generalização para o universo.

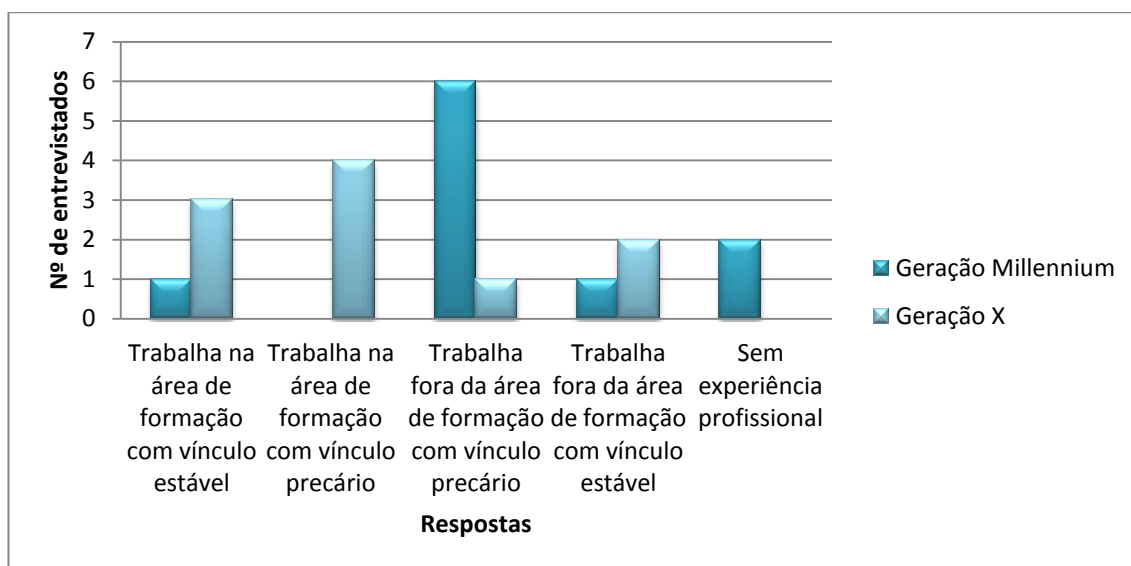
O guião de entrevista, o perfil dos entrevistados e uma síntese da análise de conteúdo das entrevistas encontram-se em Anexo.

4.2 Resultados

Com base nas respostas obtidas através dos 20 jovens graduados entrevistados e tendo em atenção os seus perfis (informação contida em anexo), incluindo as gerações a que pertencem, pode-se chegar a algumas conclusões principais.

A maioria dos entrevistados pertencentes à geração Millennium afirma trabalhar fora da sua área de formação e detém vínculo precário. Por seu lado, a geração X apresenta maior incidência em trabalhos na sua área de formação, seja com vínculo estável ou precário (Figura 3).

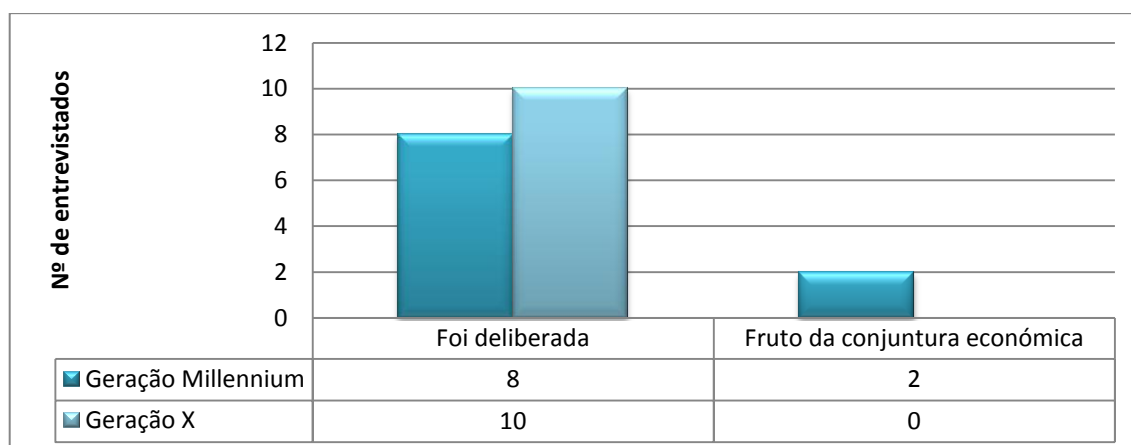
Figura 3 - Ao finalizar a sua formação académica, que rumo deu à sua vida profissional?



Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados obtidos demonstram uma tendência acentuada pela escolha de carreira deliberada. De realçar que os únicos dois entrevistados a referir a conjuntura económica como fator influenciador da escolha pertencem à geração Millennium (Figura 4).

Figura 4 - A sua escolha de carreira foi deliberada, ou fruto da conjuntura socioeconómica?



Fonte: Elaborado pelo autor.

Os entrevistados reconhecem, na sua grande maioria, a importância da formação para a consecução de uma carreira de sucesso. Existe uma maior incidência de respostas afirmativas na geração Millennium (Figura 5).

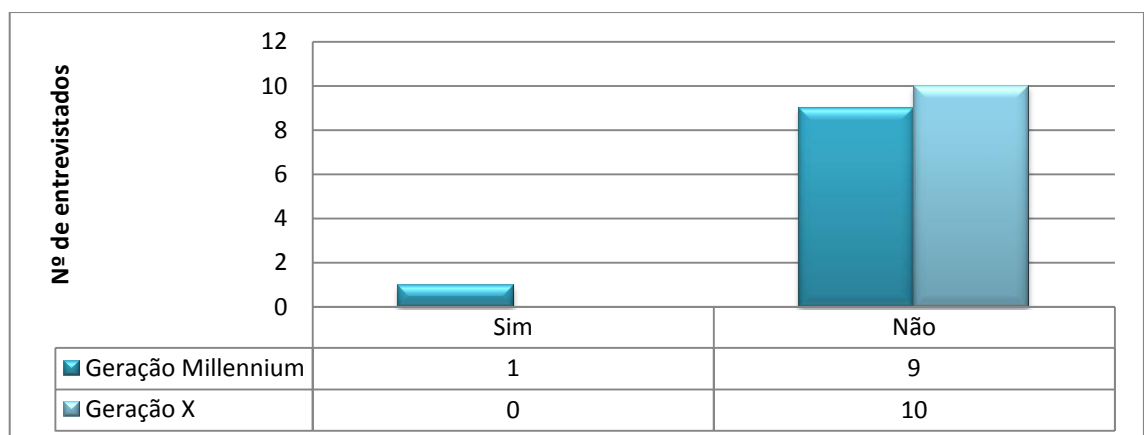
Figura 5 - Considera que a formação académica obtida tem um papel preponderante na consecução duma carreira de sucesso?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A esmagadora maioria dos entrevistados não seguiu um trajeto académico e profissional semelhante aos seus familiares e amigos, com a exceção de um pertencente à geração Millennium (Figura 6).

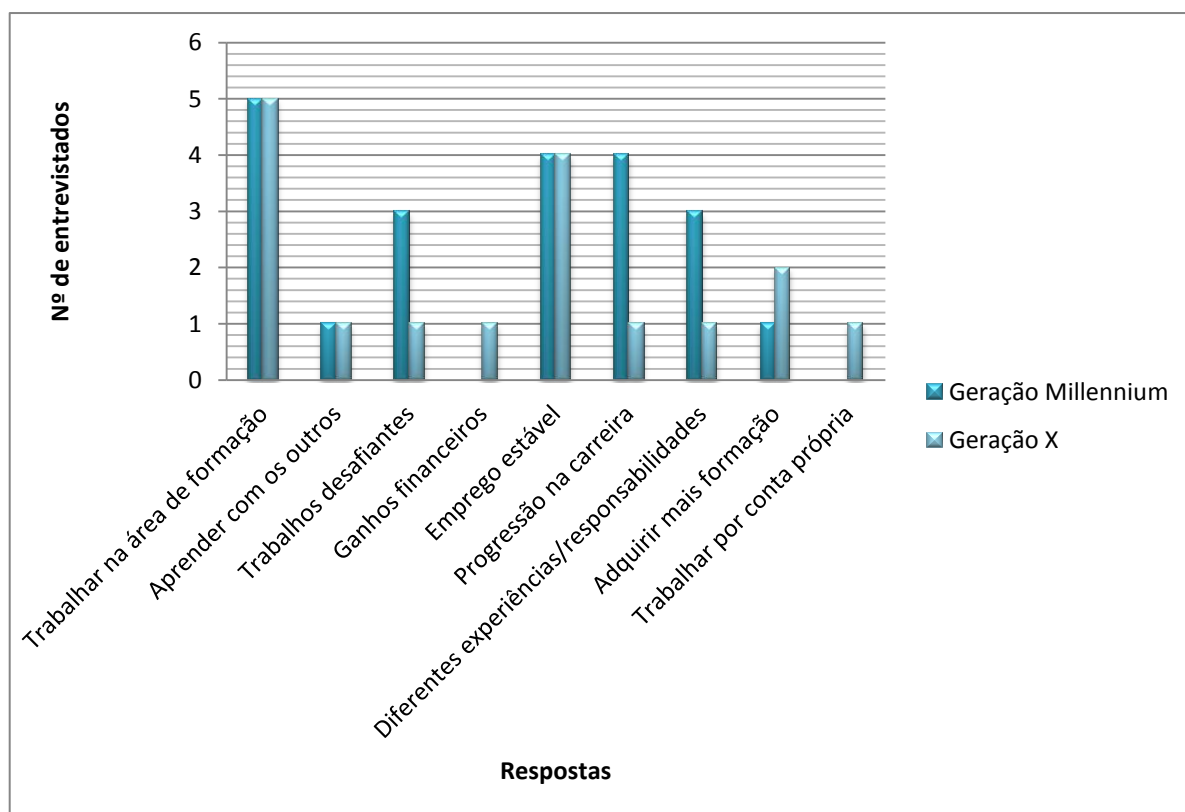
Figura 6 - O seu trajeto académico e profissional é similar ao dos seus familiares e amigos?



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação às aspirações de carreira dos jovens graduados, as respostas foram variadas, com maior incidência na aspiração de vir a trabalhar na área de formação, com igual importância para ambas as gerações (Figura 7). O mesmo sucede com a resposta direcionada para a obtenção de emprego estável. Outras respostas obtidas, como a aspiração de trabalho desafiante, progressão na carreira e diferentes experiências/responsabilidades, têm maior peso junto da geração Millennium. Por seu lado, as aspirações de ganhos financeiros, adquirir mais formação e trabalhar por conta própria, estão mais associadas com a geração X.

Figura 7 - Quais as suas aspirações, em relação à sua carreira profissional?

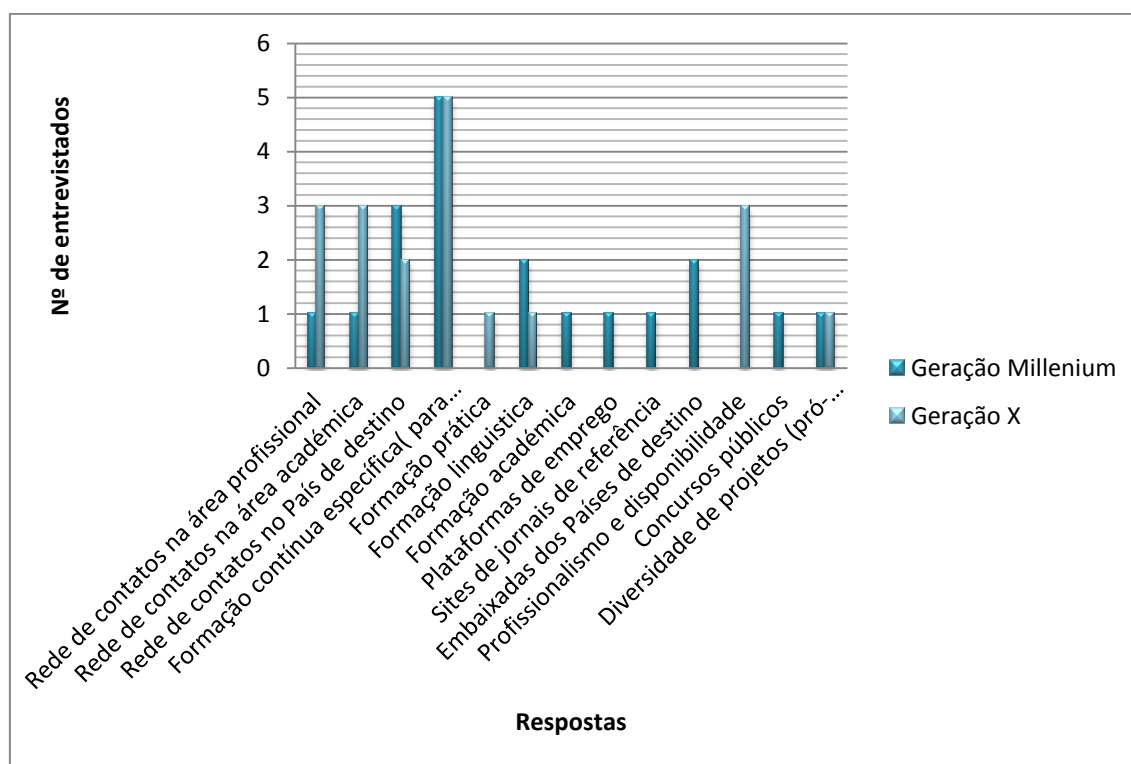


Fonte: Elaborado pelo autor.

O comportamento mais utilizado pelos jovens graduados para alcançar as aspirações de carreira é, destacadamente, a obtenção de formação contínua específica (para incremento de competências, experiência e rede de contactos), com número de respostas

iguais em ambas as gerações (Figura 8). Posteriormente surge a rede de contatos na área profissional, rede de contatos na área académica e profissionalismo e disponibilidade, com maior peso para a geração X. Já a rede de contatos nos países de destino (Suíça, Angola, Cabo Verde, Brasil), tem maior peso para a geração Millennium. Com menor número de respostas surgem: formação linguística; formação académica; plataformas de emprego; *sites* de jornais de referência; embaixadas dos países de destino, todas mais relacionadas com a geração Millennium. A formação prática, e o profissionalismo e disponibilidade surgem ligados à geração X.

Figura 8 - Quais os comportamentos que utiliza ou pretende utilizar, para alcançar as suas aspirações de carreira?

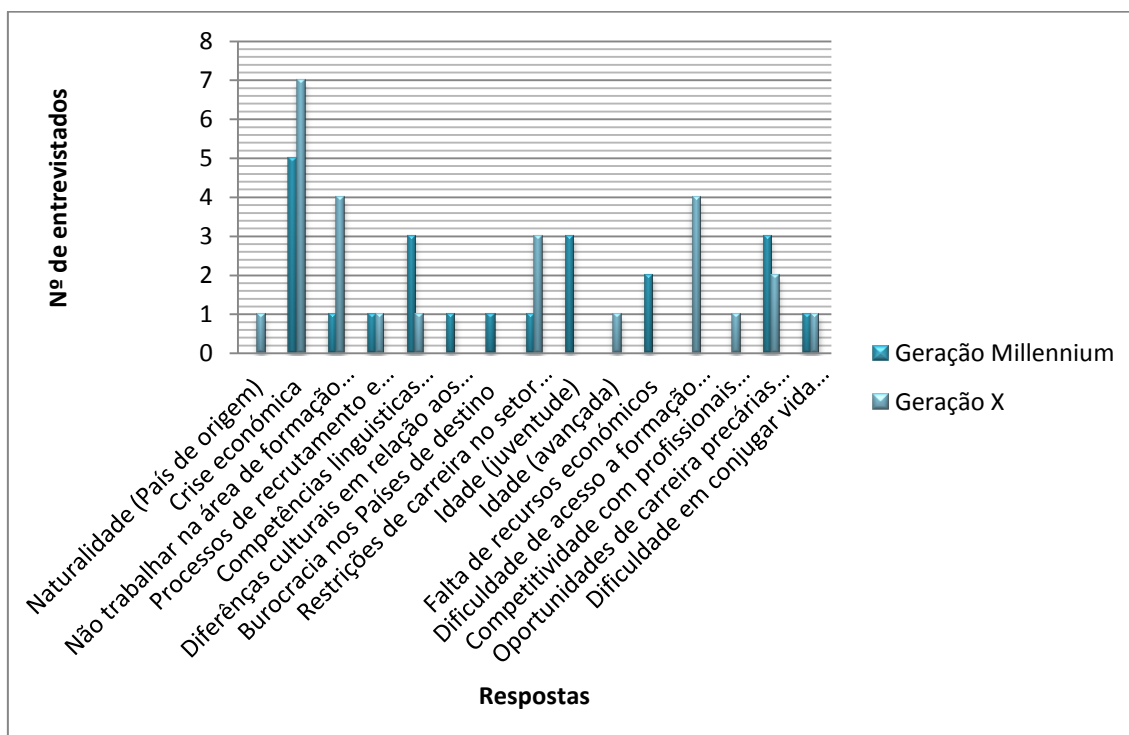


Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto aos obstáculos com que os jovens graduados se deparam, emerge com maior número de ocorrências a crise económica, de forma ligeiramente mais acentuada na geração X (Figura 9). Posteriormente surge o facto de não se trabalhar na área de

formação (falta de rede de contatos, experiência) e a dificuldade de acesso a formação (distância, custo elevado), em ambos os casos também com maior ocorrência na geração X. Outros fatores, como competências linguísticas insuficientes, idade (juventude) e oportunidades de carreira precárias (estágios), incidem com maior peso na geração Millennium. Com menor número de respostas, e mais expostos pela geração X, são referidos os seguintes obstáculos: a naturalidade (país de origem); idade (avançada); competitividade com profissionais de outras áreas de formação. Igualmente com menor número de respostas, e neste caso expostos pela geração Millennium, são referidos os seguintes obstáculos: a burocracia nos países de destino; diferenças culturais em relação ao país de destino; restrições de carreira no setor público. Por fim, com respostas equiparadas em ambas as gerações, encontra-se a dificuldade de conjugar a vida pessoal e profissional; e processos de recrutamento e seleção pouco claros.

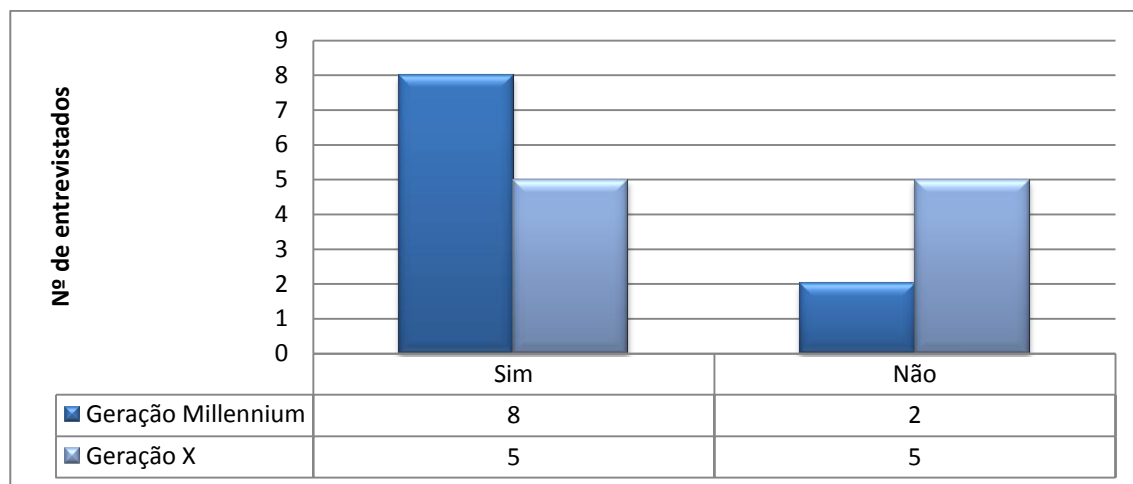
Figura 9 - Quais os principais obstáculos que se depara, para realizar as suas aspirações?



Fonte: Elaborado pelo autor.

As respostas recebidas dos jovens graduados são, na sua maioria, concordantes em relação à hipótese de prosseguir a carreira no estrangeiro (Figura 10). A geração Millennium está mais aberta a esta hipótese. Por seu lado, na geração X ocorre uma igualdade de opiniões em relação à questão.

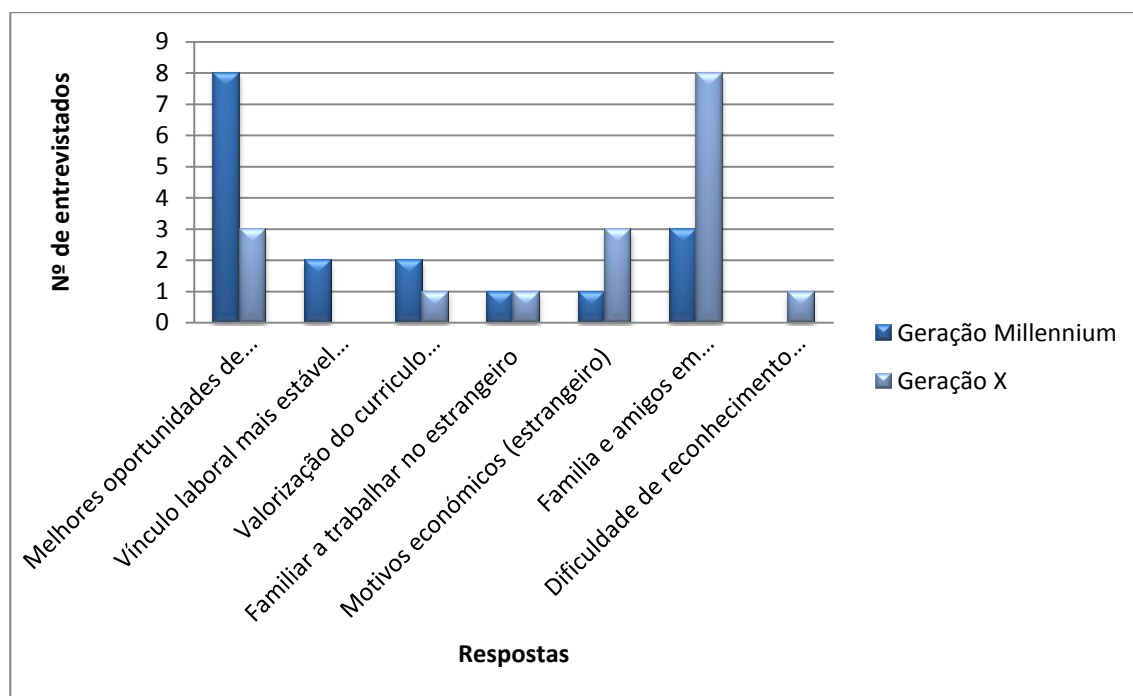
Figura 10 - Já considerou a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro?



Fonte: Elaborado pelo autor.

Entre os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional no estrangeiro, o que obteve maior número de respostas foi a procura de melhores oportunidades de trabalho na área de formação, com particular incidência na geração Millennium (Figura 11). Em sentido oposto, a geração X regista maior número de respostas no que diz respeito à intenção de permanecer no nosso país, particularmente devido a terem família e amigos em Portugal, e estarem em situação profissional estável.

Figura 11 - Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?



Fonte: Elaborado pelo autor.

Após a análise dos conteúdos obtidos através das respostas dos entrevistados, procedeu-se à construção duma tabela onde se encontram expostas as características pertencentes às duas gerações em estudo.

Tabela 5 - Características da geração Millennium e geração X

Geração	Características
Millennium	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalha fora da área de formação com vínculo precário; • Têm pouca experiência profissional; • Aspiram ter trabalhos desafiantes; • Aspiram progredir na carreira; • Pretendem ter diferentes experiências/responsabilidades; • Utilizam a rede de contatos nos países de destino na procura de oportunidades de carreira; • Utilizam as embaixadas dos países de destino para recolha de informações; • Sentem que têm competências linguísticas insuficientes; • Apostam na formação linguística; • Têm oportunidades de carreira precárias (estágios); • Sentem a idade como um obstáculo ao sucesso profissional; • Têm falta de recursos económicos; • Considera a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro; • A escolha de carreira no estrangeiro prende-se com a procura de melhores oportunidades de trabalho na área de formação.
X	<ul style="list-style-type: none"> • A maioria trabalha na área de formação; • Pretendem adquirir mais formação; • Utiliza rede de contatos na área profissional e académica; • Aposta no seu profissionalismo e disponibilidade; • Dificuldade de acesso a oportunidades de carreira, a quem não trabalhe na área de formação; • Sente dificuldade no acesso a formações (distância geográfica e custo); • A crise económica como obstáculo à realização das aspirações de carreira; • Abertos à hipótese de prosseguir a carreira profissional, tanto em Portugal como no estrangeiro; • A escolha do nosso país para prosseguimento da carreira prende-se com a proximidade da família e amigos, e com carreiras profissionais estáveis.
Ambas as gerações	<ul style="list-style-type: none"> • Escolha de carreira deliberada (principalmente a académica); • Consideram que a formação académica obtida tem um papel preponderante para uma carreira de sucesso; • Trajeto académico e profissional diferente ao dos seus familiares e amigos; • Aspiram trabalhar na sua área de formação; • Aspiram ter emprego estável; • Investem na formação contínua específica (para incremento de competências, experiência e rede de contatos);

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3 Discussão

Através das respostas obtidas nas entrevistas semidiretivas efetuadas, estamos em condições de comprovar, ou não, as hipóteses colocadas no presente estudo.

Em relação às hipóteses principais, chegamos às seguintes conclusões: Hipótese 1: A escolha duma carreira no estrangeiro está relacionada com a crise económica. Observando as respostas às perguntas 8 (“Já considerou a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro?”) e 9 (“Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?”) as respostas determinaram o seguinte. Quanto à pergunta 8, a maioria dos jovens graduados pertencentes à geração Millennium afirmou que sim (oito em 10), enquanto na geração X as respostas se dividiram entre uma opção e outra (cinco em 10). Quanto à pergunta 9, quatro dos 20 entrevistados elegem a crise económica como fator influenciador da escolha (um da geração Millennium e três da geração X). A geração Millennium pretende uma carreira no estrangeiro como meio de vir a trabalhar na sua área de formação (oito em 10), sucedendo o mesmo em parte da geração X, com três entrevistados. Os dados apresentados confirmam a hipótese colocada.

Hipótese 2: A escolha de carreira tem como principal impulsionador a procura de emprego. Ao analisarmos as respostas contidas na pergunta 5 (“Quais as suas aspirações em relação à sua carreira profissional?”), a maior incidência vai para a aspiração de vir a trabalhar na sua área de formação, com igual importância para ambas as gerações. O mesmo sucede com a resposta direcionada para a obtenção de emprego estável. Por sua vez, em resposta à pergunta 9 (“Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?”), o fator que obteve maior número de respostas foi a procura de melhores oportunidades de trabalho na área de formação, com

particular incidência na geração Millennium. Esta hipótese também se confirma, particularmente na atual realidade socioeconómica.

Hipótese 3: Os jovens optam pelos novos paradigmas de carreira, em detrimento do paradigma tradicional. Em relação às aspirações de carreira dos jovens graduados, as respostas foram variadas, com maior incidência na aspiração de vir a trabalhar na área de formação, com igual importância para ambas as gerações. O mesmo sucede com a resposta direccionada para a obtenção de emprego estável. Outras respostas obtidas, como a aspiração de trabalho desafiante, progressão na carreira e diferentes experiências/responsabilidades, têm maior peso junto da geração Millennium. Por seu lado, as aspirações de ganhos financeiros, aquisição de mais formação e trabalho por conta própria, estão mais associadas com a geração X. Deste modo, a nova geração aspira a carreiras com um novo paradigma em detrimento do tradicional. Grande parte dessa aspiração parece depender, porém, dos constrangimentos concretos que enfrenta no mercado de trabalho português.

Por sua vez, as conclusões relacionadas com as hipóteses secundárias são as seguintes:

Hipótese 4: A família dos jovens tem um papel preponderante na escolha do percurso académico e profissional. A esmagadora maioria dos entrevistados, 19 em 20, respondeu de forma negativa à pergunta 4 (“O seu trajeto académico e profissional é similar ao dos seus familiares e amigos?”). Muitos deles são os únicos elementos da família a ter grau académico superior. O único entrevistado com uma resposta afirmativa tem familiares próximos com formação académica superior idêntica à sua,

mas, ainda assim, realça que a influência da família, a existir, foi feita de forma inconsciente. Deste modo a hipótese 4 não se confirma.

Hipótese 5: A escolha do percurso académico está diretamente relacionada com a escolha do paradigma de carreira. Para aferir esta hipótese foram efetuadas duas perguntas. A resposta à pergunta número 1 (“Ao finalizar a sua formação académica que rumo deu à sua vida profissional?”) fornece-nos os seguintes dados: a maioria dos entrevistados pertencentes à geração Millennium afirma trabalhar fora da sua área de formação e com vínculo precário (seis entrevistados). Por seu lado, a geração X apresenta maior incidência em trabalhos na sua área de formação, seja com vínculo estável ou precário. Face à pergunta número 2 (“A sua escolha de carreira foi deliberada, ou fruto da conjuntura socioeconómica?”), a grande maioria dos entrevistados, 18 em 20, incluindo a totalidade dos entrevistados da geração X, afirmou que foi deliberada, embora em muitos casos a escolha resultasse de uma oportunidade de conseguir emprego e não de prosseguir a carreira desejada. Assim, a hipótese 5 também não se confirma, pois a maioria dos entrevistados trabalha fora da área de formação e com vínculos de trabalho precários.

Hipótese 6: A experiência de intercâmbio académico assume particular importância no sucesso de carreira. Quanto à frequência de programas de intercâmbio académico e opinião sobre o mesmo, a grande maioria das respostas foi de que não tinham tido essa experiência, à exceção de um entrevistado, que encara a experiência como “uma mais-valia”. A grande maioria dos entrevistados não realizou esta experiência por dificuldades económicas. Porém, muitos deles não olham para tal com interesse, chegando mesmo a mencionar que “é mais para a diversão”. Face à ausência de informação relevante, a hipótese 6 não pode ser confirmada.

Hipótese 7: A formação é vista como decisiva para uma carreira de sucesso. A grande maioria dos entrevistados, quer duma geração quer doutra, reconhece a importância da formação, o que confirma esta hipótese.

5 Conclusões

De acordo com os resultados do nosso estudo, a atual tendência de paradigma de carreira profissional recai nos novos modelos de carreira, onde os profissionais têm uma participação mais pró-ativa em relação à gestão da sua carreira, em detrimento do modelo tradicional. Esta realidade surge em consonância com as enormes transformações socioeconómicas ocorridas no nosso país, como também a nível global. Ou seja, as novas tendências resultam de uma adaptação prática aos constrangimentos do mercado de trabalho, mais do que de um desejo espontaneamente assumido.

Esta tendência faz-se sentir de forma mais acentuada na geração Millennium, em relação ao que acontece com a geração X. Observa-se que a grande maioria dos jovens graduados deseja a obtenção de emprego estável e procuram melhores oportunidades de trabalho nas suas áreas de formação. Quando isso não acontece, os jovens graduados, principalmente os pertencentes à geração Millennium, estão mais abertos a uma experiência de trabalho no estrangeiro, por forma a conseguirem concretizar as suas aspirações, relacionadas com trabalho desafiante, progressão na carreira e diferentes experiências/responsabilidades. Por seu lado, a geração X, estando numa fase mais avançada da sua vida familiar e profissional, tende a não estar tão aberta à ideia de apostar numa carreira no estrangeiro, em consequência do desejo de estar mais próximo da família, e do vínculo contratual do cônjuge ser, em muitos casos, estável. Daí a

aposta numa carreira marcada pela estabilidade, em que a idade mais avançada condiciona as opções a tomar.

Uma característica similar em ambas as gerações de graduados prende-se com a obtenção de formação contínua específica (para incremento de competências, experiência e rede de contatos), como meio para alcançar as suas aspirações de carreira, anteriormente já mencionadas: trabalhar na área de formação, emprego estável, progressão na carreira e diferentes experiências/responsabilidades.

No que diz respeito às limitações do estudo, as mesmas prendem-se com a escolha duma abordagem qualitativa de investigação (entrevistas semidiretivas). A sua escolha teve por objetivo a obtenção duma visão detalhada e aprofundada sobre o tema em estudo. No entanto, para que este processo fosse possível, despendeu-se de muito tempo no terreno, trabalhando na obtenção das entrevistas, na sua efetivação e posterior tratamento de dados. Outra limitação relevante foi a dificuldade em realizar entrevistas presencialmente, devido à indisponibilidade por parte dos entrevistados. No entanto, procurou-se a realização do maior número possível de entrevistas dentro deste formato, o que originou um maior espaço de tempo utilizado para a realização das entrevistas. De realçar que, através duma base para análise qualitativa de 20 entrevistas, torna-se impossível generalizar os seus resultados para o universo dos jovens graduados Portugueses.

Para futura investigação seria produtivo utilizar simultaneamente o método quantitativo, através da aplicação dum questionário. Dessa forma, seria possível ter uma informação mais abrangente acerca do que se pretende estudar. Em consequência da aplicação conjunta dos dois métodos, seria possível comparar os resultados obtidos

entre jovens graduados com uma maior variedade de características, incluindo áreas científicas de formação.

Bibliografia

Alves, N; Cantante, F; Baptista, I. & Carmo, R. (2011). *Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro*. Lisboa: Mundos Sociais.

Arthur, M., Khapova, S. & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 177-202.

Arthur, M. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, Vol. 61, pp. 163-186.

Barañano, A. M. (2004). *Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão*, Lisboa: Edições Sílabo.

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths
Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, Vol. 9, Nº 1, pp. 58–73.

Baruch, Y. (2006). Career Development in Organisations and Beyond: Balancing
Traditional and Contemporary Viewpoints. *Human Resources Management Review*, Vol. 16, pp. 25–138.

Bradley, H. & Devadason, R. (2008). Fractured Transitions: Young Adults' Pathways
into Contemporary Labour Markets. *Sociology*, Vol. 42, Nº. 1, pp. 119-136.

Briscoe, J; Hall, D. & DeMuth, R. (2006). Protean and boundaryless careers: An
empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp. 30-47.

- Briscoe, J. & Hall, D. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp. 4-18.
- Caetano, A. & Vala, J. (2007). *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas*, 3ª Ed. Lisboa: RH editora.
- Cardoso, J; Varanda, M; Madruga, P; Escária, V. & Ferreira, V. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior – Relatório Final*. Lisboa: ICS.
- Clarke, M. (2012). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-20.
- Collin, A. & Young, R. (2000). *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cunha, M. P; Rego, A; Cunha, R; Cabral-Cardoso, C; Marques, C. & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 2ª Ed. Lisboa: Edições Sílabo.
- DeFillippi, R. & Arthur, M. (1994). The boundaryless career. A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15.
- De Hauw, S. & De Vos, A. (2010). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations? *J Bus Psychol*, Vol.25, pp. 293-302.
- De Vos, A. & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, pp. 449-456.
- Dries, N; Van Acker, F. & Verbruggen, M. (2012). How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts and average performers? *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, pp. 271-279.

- Firkola, P. & Tiessen, J. (1998). A Comparative Analysis of the Career Orientations of Japanese and Canadian Students. *Econ. J. of Hokkaido Univ.*, Vol. 27, pp. 65-80.
- Góis, P. & Marques, J. (2007). *Estudo Prospectivo Sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*. Lisboa: Alto – Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.
- Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2004). *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE.
- Hall, D. (1976). *Careers in organizations*. California: Pacific Palisades.
- Hall, D. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, Vol.10, N°.4, pp. 8-16.
- Higgins, M. (2001). Changing careers: the effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, pp. 595-618.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, pp. 48-63.
- King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates preferences. *Human Resource Management Journal*, Vol. 13, N°. 1, pp. 5-26.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 112-133.
- Kovács, I; Phizacklea, A; Castilho, J; Cerdeira, M. & Casaca, S. (2005). *Flexibilidade de emprego - riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta.
- Lamb, M. & Sutherland, M. (2010). The components of career capital for knowledge workers in the global economy. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, N°. 3, pp. 295–312.

- Lent, R; Hackett, G. & Brown, S. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, N°. 1, pp. 36-49.
- Lyons, S; Ng, E. & Schweitzer, L. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *J Bus Psychol*, Vol. 25, pp. 281-292.
- NOE, R. (2010). *Employee Training and Development*, 5ª Ed. New York: McGraw-Hill.
- Peixoto, J. (2001). Migration and Policies in the European Union: Highly Skilled Mobility, Free Movement of Labour and Recognition of Diplomas. *International Migration*, Vol. 39, pp. 33-61.
- Peixoto, J. (2004). Highly Skilled Migration in Portugal – An Overview. SOCIUS Working Papers, N° 3.
- Peixoto, J. (2008). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes. *Migrações*, N° 2, pp. 19 – 46.
- Pinto, A. (2011). *À Rasca. Retrato de Uma Geração*. Lisboa: Editorial Planeta.
- Pires, R; Machado, F; Peixoto, J; Vaz, M. (2010). *Portugal: Atlas das Migrações Internacionais*. Lisboa: Edições Tinta-da-china.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rousseau, D. (1996). Changing the deal while keeping the people. *Academy of Management Executive*, Vol. 10, pp. 50-61.
- Savickas, M; Nota, L; Rossier, J; Dauwalder, J; Duarte, M; Guichard, J; Soresi, S; Esbroeck, R. & Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career

construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, pp. 239-250.

Schein, E.H. (1990). Career anchors and job planning: The links between career pathing and career development. *MIT Review*.

Schein, E. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, Vol.10, Nº4, pp. 80 – 88.

Segers, J; Inceoglu, I; Vloeberghs, D; Bartram, D. & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73, pp. 212-230.

Sousa, M; Duarte, T; Sanches, P. & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e Práticas*, 8ª Ed. Lisboa: Lidel.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp.19-29.

Thomas, D; Lazarova, M. & Inkson, K. (2005). Global careers: New phenomenon or new perspectives? *Journal of World Business*, Vol. 40, pp. 340-347.

Whiston, S. & Keller, B. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, Vol. 32, Nº. 4, pp. 493-568.

Anexos

Guião de entrevista

1. Ao finalizar a sua formação académica, que rumo deu à sua vida profissional?
2. A sua escolha de carreira foi deliberada, ou fruto da conjuntura socioeconómica?
3. Considera que a formação académica obtida tem um papel preponderante na consecução duma carreira de sucesso?
4. O seu trajeto académico e profissional é similar ao dos seus familiares e amigos?
5. Quais as suas aspirações, em relação à sua Carreira Profissional?
6. Quais os comportamentos que utiliza ou pretende utilizar, para alcançar as suas aspirações de Carreira?
7. Quais os principais obstáculos que se depara, para realizar as suas aspirações?
8. Já considerou a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro?
9. Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?

Perfil dos entrevistados

	Idade	Gênero	Estado Civil	Formação Acadêmica	Experiência de intercâmbio acadêmico
E1	35	Feminino	Casada	Licenciatura e Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	Não. Porque na época referente à sua licenciatura, ainda se encontrava no seu país de origem, o Brasil. No entanto, era algo que gostaria ter efetuado.
E2	32	Feminino	Casada	Licenciatura em Turismo e Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	Sim. Efetuou o programa LEONARDO DA VINCI. Foi uma mais-valia na aquisição de competências linguísticas e sociais, através da interação em ambientes multifacetados, com estudantes de vários países. “Pena não ter durado mais tempo”.
E3	25	Feminino	Solteira	Licenciatura em Estudos Europeus e Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	Não. Mas gostaria de ter efetuado.
E4	33	Masculino	Casado	Licenciatura em Engenharia do Território	Não. E não vê este tipo de experiência como uma mais-valia. “É mais para diversão”.
E5	23	Masculino	Solteiro	Licenciatura em Economia e Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	Não. Mas gostaria de ter efetuado, mas tinha outras prioridades na altura, como finalizar o curso no prazo estipulado para o efeito.
E6	33	Masculino	Casado	Licenciatura em Educação Física	Não. Devido a falta de disponibilidade económica. No entanto gostaria de ter efetuado pelas mais-valias das experiências ao nível social, cultural e de outros métodos de trabalho. Experiências essas, relatadas positivamente por colegas seus de curso que efetuaram intercâmbio académico.

E7	34	Masculino	Solteiro	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Mestrado em Gestão Aeronáutica	Não. Devido a indisponibilidade económica e de tempo, visto que na época era trabalhador-estudante. Mas gostaria de ter efetuado.
E8	27	Feminino	Solteira	Licenciatura em Ciência Política e Mestrado em Administração Pública	Não. Devido a indisponibilidade financeira. Talvez por isso nunca pensou em realizar essa experiência.
E9	35	Feminino	Casada	Licenciatura em Educação de Infância	Não. Era algo que gostaria de ter feito, mas pelo facto de ser trabalhadora-estudante e não ter grande disponibilidade monetária não foi possível.
E10	26	Feminino	Casada	Licenciatura em Serviço Social	Não. Na época a universidade frequentada não tinha protocolos efetuados, só no ano seguinte é que já estava em prática. No entanto gostaria de ter efetuado, devido às mais-valias ao nível de contato com outras realidades e culturas. Se voltar a estudar, será certamente um dos objetivos.
E11	24	Feminino	Solteira	Licenciatura em Informática de Gestão e Mestrado em Economia e Gestão da Ciência Tecnologia e Inovação	Não. Não foi algo que desperta-se curiosidade.
E12	32	Feminino	Casada	Licenciatura em Psicologia Clínica	Não. Nunca se sentiu interessada.
E13	30	Feminino	Solteira	Licenciatura em Ciência Política e Mestrado em Administração Pública	Não. Mas gostaria de ter efetuado. Seria certamente uma boa experiência, em podemos certamente aprender algo mais através do contato com outras pessoas. O fator económico foi um impedimento para a sua realização.

E14	31	Feminino	Solteira	Licenciatura em Assessoria de Administração e Mestrado em Administração Pública	Não. Mas gostaria de ter efetuado. Pelo facto de na época ainda não ter nacionalidade Portuguesa, impossibilitou a realização de intercâmbio académico.
E15	35	Feminino	Solteira	Licenciatura em Educação de Infância e Mestrado em Educação Especial	Não. O facto de ser trabalhadora-estudante não possibilitava. No entanto nunca foi algo que equaciona-se.
E16	27	Feminino	Solteira	Licenciatura em Administração Pública e Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	Não. Não tinha possibilidades económicas e era trabalhadora-estudante, o que tornava as coisas difíceis. Se tivesse possibilidade, era uma experiência que gostaria de ter realizado.
E17	32	Feminino	Casada	Licenciatura em Educação de Infância	Não. Na época pensou em finalizar os estudos académicos o mais rapidamente possível para entrar no mercado de trabalho. Nunca foi algo equacionado.
E18	34	Feminino	Casada	Licenciatura em Gestão e Mestrado em Contabilidade Fiscalidade e Finanças	Não. Aquando da Licenciatura a entrevistada já era mãe e tinha a sua vida familiar formada, o que dificultava a participação neste tipo de processo. Ao mesmo tempo, nunca foi algo que pensasse efetuar.
E19	22	Masculino	Solteiro	Licenciatura em Economia	Não. Não se proporcionou, no entanto pensa que poderia ser interessante, embora nunca considerasse essa hipótese.
E20	26	Masculino	Solteiro	Licenciatura em Gestão, Pós-graduação em Contabilidade e Fiscalidade e Mestrado em Matemática Financeira	Não. E pensa que efetuar um programa de intercâmbio académico é uma “perda de tempo”, principalmente em idades mais precoces, ligadas à frequência da licenciatura, onde os alunos têm “pouca maturidade para aproveitarem de forma

					produtiva este tipo de experiência”. Esta opinião é em parte fruto de relatos de colegas de curso.
--	--	--	--	--	--

Quadro de análise de conteúdo

Perguntas	Respostas dos entrevistados
P1	<p>Iniciou a sua vida profissional ligada à banca, numa carreira desafiante e com bastante interação com clientes e colegas de profissão (no seu país de origem, o Brasil), (E1).</p> <p>A entrevistada iniciou a sua carreira profissional com trabalhos relacionados com a sua formação (turismo). Mas sem a estabilidade e retorno financeiro que ambicionava. A ligação contratual nunca foi permanente (E2).</p> <p>A entrevistada prosseguiu a formação académica de forma ininterrupta, e já durante a frequência do Mestrado iniciou uma bolsa de estágio renovável por 6 anos, onde desempenhando funções de secretariado (E3).</p> <p>O entrevistado quando terminou a sua formação académica, passado um mês conseguiu um emprego na sua área de formação. Tem trabalhado sempre na mesma empresa, apenas o seu vínculo laboral sofreu alterações, passando de trabalho temporário para contrato a termo, e atualmente está a trabalhar com contrato sem termo. Apenas o seu salário sofreu pouca evolução, mantendo-se baixo para o seu nível de qualificações, experiência e responsabilidades. Como trabalhador do setor público, sente as restrições salariais e de evolução na carreira exercidas (E4).</p> <p>Após ter terminado a formação, começou a trabalhar como consultor informático, embora não ligado diretamente à área de formação, mas onde pode aplicar os seus conhecimentos. Ao mesmo tempo prosseguiu a sua formação académica no 2º ciclo. O objetivo era começar a trabalhar. A componente prática do mundo do trabalho tem outro interesse. “É interessante ver se na prática as empresas aplicam o que damos na faculdade” (E5).</p> <p>Quando terminou a licenciatura, iniciou a sua carreira no setor público como professor (E6).</p> <p>No final do secundário, iniciou a vida profissional. Posteriormente iniciou a sua licenciatura com o objetivo de mudar de carreira. Atualmente trabalha na mesma empresa há vários anos como lojista, foi o que “arranjou na altura”. Entretanto prosseguiu a sua formação a nível académico com o objetivo de melhorar a sua carreira (E7).</p> <p>A entrevistada foi trabalhadora-estudante, trabalhando fora da sua área de formação e com vínculo precário (E8).</p> <p>Quando terminou o ensino secundário, surgiu a oportunidade de</p>

	<p>trabalhar num jardim-de-infância como auxiliar, e posteriormente a isso para poder evoluir na carreira, licenciou-se como educadora de infância, continuando a trabalhar no mesmo local desde o início da sua vida profissional (E9).</p> <p>Quando terminou o curso começou a trabalhar na área, caindo posteriormente no desemprego. Atualmente voltou a trabalhar na área e com um cargo de relevo (Diretora Técnica) (E10).</p> <p>Quando terminou o secundário começou a trabalhar na área de secretariado. Posteriormente pensou em interromper a carreira profissional e complementar a sua formação com o ensino superior (E11).</p> <p>A entrevistada ao terminar a sua formação académica iniciou a sua carreira trabalhando na área de formação num hospital público (E12).</p> <p>Durante a frequência do ensino superior foi trabalhadora-estudante, trabalhando fora da sua área como Carteira nos CTT, com o objetivo de poder terminar os estudos. Neste momento ainda não conseguiu emprego na área e continua a exercer a mesma profissão (E13).</p> <p>Quando terminou a licenciatura começou a trabalhar fora da área, por falta de oportunidades e possibilidade de conciliar com a formação académica (E14).</p> <p>Iniciou a carreira profissional como auxiliar num jardim-de-infância. Posteriormente licenciou-se como educadora-de-infância. Como não surgia a hipótese de trabalhar como educadora optou por sair para o setor público, trocando um contrato sem termo numa categoria inferior às suas qualificações académicas, por um outro onde era possível por em prática as suas competências, e auferir um melhor salário, embora com um vínculo laboral instável (E15).</p> <p>Durante o percurso académico foi trabalhadora-estudante, exercendo profissão pouco qualificada fora da área de formação (E16).</p> <p>A entrevistada prosseguiu a sua formação de forma continuada. Sendo natural do Algarve, veio frequentar a sua licenciatura em Lisboa, regressando posteriormente ao Algarve, a fim de iniciar a sua carreira profissional como educadora de infância (E17).</p> <p>Inicialmente começou por trabalhar como auxiliar num hospital público, profissão que ainda hoje exerce. Posteriormente como trabalhadora-estudante foi frequentar formação superior na área de gestão e de contabilidade (E18).</p> <p>Atualmente encontra-se a procurar emprego na área de formação, o que ainda não conseguiu. Pensa vir a frequentar Mestrado por forma a complementar a sua atual área de formação (E19).</p> <p>Ainda não iniciou a carreira profissional. Pretendeu apostar em primeiro lugar na sua formação, para quando for entrar no mercado de trabalho ir bem preparado (E20).</p>
P2	<p>Quando terminou a sua formação académica, emigrou para a Europa, mais concretamente para Espanha, fruto de mudanças ocorridas na sua vida pessoal e pela procura de melhores oportunidades de trabalho. Atualmente trabalha num <i>Call-Center</i>, e trabalha em casa fazendo doces para venda, por forma a equilibrar o orçamento familiar (E1).</p>

	<p>A escolha da formação académica foi deliberada. Sempre ambicionou trabalhar em áreas ligadas ao turismo e com bastante interação interpessoal com outras pessoas (E2).</p> <p>Foi uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho e de uma possível transição para outro vínculo laboral mais estável. Desse modo, em parte foi fruto da conjuntura económica, embora a escolha de formação foi essencialmente por via de gosto pessoal (E3).</p> <p>Foi deliberada. Na época não existia a crise sentida atualmente e ao mesmo tempo não tinha a noção do que o mercado podia oferecer (E4).</p> <p>Foi deliberada. Sempre gostou da área em causa (economia e gestão de recursos humanos). Não foram tidos em conta outros fatores (E5).</p> <p>A escolha foi deliberada e sempre pensou prosseguir a carreira no setor público. Quando ainda frequentava o curso, não se fazia sentir a atual crise económica (E6).</p> <p>Foi deliberada. No entanto foi pensada de forma estratégica, tendo em conta o mercado de trabalho. A obtenção da formação académica coincidiu com o acentuar da crise económica, o que dificultou a obtenção de oportunidades (E7).</p> <p>Foi deliberada, sempre gostou das áreas de formação. Embora pensasse um pouco estrategicamente, pensando logicamente vir a ter retorno, vindo a trabalhar na área. Principalmente o mestrado em administração pública foi a pensar num retorno ao país de origem (Cabo Verde) (E8).</p> <p>Sim. Após começar a trabalhar na área de que gosta, a obtenção de um grau académico foi a forma de poder alcançar outras condições salariais e de possibilidade de progressão na carreira (E9).</p> <p>Não. Queria em primeiro lugar ser jornalista, mas devido a na época a profissão de assistente social proporcionar outras perspetivas de emprego, apostou na área, acabando por achá-la bastante interessante (E10).</p> <p>Sim. A escolha de carreira e profissão foi a pensar nos seus gostos pessoais, e estar bem preparada possível para o mercado de trabalho a nível global (E11).</p> <p>Foi por vontade própria. Durante o ensino secundário ganhou gosto pela área (E12).</p> <p>A escolha foi deliberada, pois pretendia vir a trabalhar na área (E13).</p> <p>Foi deliberada. Em relação às formações foi por gosto pessoal e a pensar na possibilidade de vir a prosseguir a carreira no estrangeiro (E14).</p> <p>Em primeiro lugar, surgiu a oportunidade de trabalhar numa área de que gostava. Posteriormente, a escolha de formação foi totalmente deliberada, pois só assim poderia progredir a nível salarial e de competências (E15).</p> <p>Foi deliberada. As áreas de formação foram seguidas pelo gosto pessoal. A nível profissional foi uma questão de oportunidade para subsistência e pagar os estudos (E16).</p> <p>Foi deliberada. Sempre gostou da área e ao mesmo tempo existiam</p>
--	---

	<p>algumas oportunidades de trabalho na região onde vive (E17).</p> <p>Foi deliberada. A área onde obteve formação foi escolhida por via dos seus gostos pessoais, embora pensando igualmente no que o mercado de trabalho poderia oferecer, que com a crise económica, tudo se tornou mais difícil. A atual carreira profissional, foi uma questão de oportunidade de trabalho (E18).</p> <p>Foi deliberada. Mesmo no secundário optou logo pela economia (E19).</p> <p>Foi deliberada. Pensou apostar em áreas de que gosta e que lhe possam fazer sentir realizado no futuro (E20).</p>
P3	<p>A entrevistada considera que a formação tem um papel bastante importante para alcançarmos uma carreira de sucesso. No seu caso em particular, a inserção no mercado de trabalho permitiu por em prática os conhecimentos que tinha adquirido, dando possibilidade de consolidar os seus estudos, nomeadamente na área de Gestão de Recursos Humanos, que no seu país de origem (Brasil), oferece oportunidades de carreira (E1).</p> <p>Não. Para a entrevistada, a grande maioria dos trabalhos que efetuou (ex. hospedeira de bordo), poderiam ser realizados por outros profissionais sem formação superior. A diferença poderá estar noutro tipo de competências, tais como as linguísticas ou as características pessoais, que serão certamente uma mais-valia perante o mercado de trabalho competitivo (E2).</p> <p>Sim. A entrevistada pretende vir a efetuar outras formações (licenciaturas/pós-graduações), “que sejam interessantes e que possam abrir outras portas”. Não estando necessariamente relacionadas com as atuais formações (E3).</p> <p>Não. Claro que é essencial, mas no seu caso em particular não faz a diferença. Talvez por isso não se sente tentado a adquirir mais formação académica, nomeadamente Mestrado. Na sua empresa, pertencente ao setor público as progressões estão congeladas (E4).</p> <p>Não. “Depende da área em que estás inserido, no meu a formação académica é importante para começares. A partir do momento que comesas a trabalhar, acaba por contar muito mais as pequenas formações, as especializações que tiras neste ou naquele ramo, a formação <i>on-the-job</i>, o próprio dia-a-dia com as pessoas que trabalham contigo, porque é um trabalho prático, a licenciatura só serve para teres a base para descolares. Eu acredito mais nas formações específicas” (E5).</p> <p>Sim. No futuro pensa adquirir mais formações, com maior especificidade como no caso de Mestrados relacionados com o ensino básico. Ou também, formação em línguas, que será uma mais-valia profissional (E6).</p> <p>Sim. Acha que é uma mais-valia em relação aos profissionais sem curso superior. “O tempo de espera para a obtenção de emprego é inferior em relação aos profissionais que não tem” (E7).</p> <p>Sim. É não só uma valorização profissional como uma satisfação e valorização pessoal (E8).</p> <p>Sim. Sem a aquisição de formação superior “ainda estaria a ganhar</p>

	<p>pouco mais do que o ordenado mínimo”. (E9).</p> <p>Sim. “Estou sempre a apostar na formação, mesmo em pequenos cursos e <i>workshops</i>, para estar sempre informada e atualizada, acho que é muito importante”. Sempre procurou formações consoante os desafios profissionais que surgiam, como no caso de gestão e animação (E10).</p> <p>Sim. A formação dá as bases para poder atingir determinadas categorias profissionais (E11).</p> <p>Não. No seu caso em particular, a formação é pouco valorizada. “O ensino superior tem uma componente pouco prática” (E12).</p> <p>Sim. Em Portugal talvez seja um pouco difícil. No estrangeiro será mais fácil encontrar algumas oportunidades e assim por em prática a formação adquirida (E13).</p> <p>Sim. Embora com a crise, “quem tem formação académica superior terá outro tipo de oportunidades” (E14).</p> <p>Sim. Graças à formação conseguiu quase duplicar o seu salário e ao mesmo tempo alargar horizontes, adquirindo outros conhecimentos que a fizeram enriquecer como profissional e mesmo como pessoa. Exemplo disso, a formação adquirida como professora de necessidades educativas especiais, que a leva a estar em contato com crianças “especiais”, em que é necessário efetuar um trabalho muito específico (E15).</p> <p>Sim. A formação é a base para vir a ser um bom profissional na área e assim estar mais perto do sucesso (E16).</p> <p>Sim. A formação é importante para uma carreira de sucesso. As formações mais específicas frequentadas ao longo da carreira são muito importantes (E17).</p> <p>Sim. Sem a formação adquirida seria impossível pensar em mudar de profissão. “Fui estudar, porque não quero fazer o que estou a fazer, para o resto da vida”. (E18).</p> <p>Sim. Sem a formação superior torna-se muito difícil a entrada no mercado de trabalho (E19).</p> <p>Sim. Dai a sua aposta na formação (E20).</p>
P4	<p>O percurso profissional e académico é completamente diferente dos seus familiares. Os elementos do seu núcleo familiar desempenham funções pouco qualificadas, em consonância com as suas qualificações profissionais. A entrevistada referiu que em relação aos seus familiares é a única a ter formação superior. Em relação aos seus amigos mais próximos, os que detêm formação superior, a sua grande maioria são ex. colegas de curso ou colegas de profissão (E1).</p> <p>Não. Embora os pais tenham formação superior, é relacionada com outras áreas de ensino. Em relação ao núcleo de amigos mais próximo, também não, os únicos relacionados são referentes a colegas de curso (E2).</p> <p>Não. Em relação aos pais é completamente diferente, pois os mesmos não possuem formação superior. E o núcleo de amigos mais próximos tem formações completamente diferentes. Apenas o namorado está</p>

	<p>ligado à área de gestão (E3).</p> <p>Não. Tanto os pais como os amigos mais próximos não trabalham ou tem formação na área. Inclusivamente os seus pais não têm formação superior (E4).</p> <p>Sim. O avô estudou economia e o pai recursos humanos. Embora sempre foi uma pessoa que pensou por si próprio. Em relação ao grupo de amigos, todos seguiram carreiras diferentes (E5).</p> <p>Não. Unicamente a Mãe foi professora do 1º ciclo, é o único ponto de referência a nível familiar. Em relação ao grupo de amigos, os percursos são o mais variados, inclusivamente muitos deles ficaram pelo ensino secundário (E6).</p> <p>Não. Os seus familiares mais próximos não têm formação superior (E7).</p> <p>Não. Os familiares mais próximos não têm formação superior (E8).</p> <p>Não. Os seus pais apenas têm o ensino básico, sendo a única na família com curso superior. Quanto aos seus amigos, têm outras formações (E9).</p> <p>Não. Não tem ninguém da família na área. Talvez a mãe tenha influenciado um pouco, visto ser voluntária na área (E10).</p> <p>Não. Todos os familiares e amigos têm formações completamente diferentes. Os seus pais não têm formação superior (E11).</p> <p>Não. Os seus pais não têm formação superior e as suas profissões estão ligadas ao direito. Os seus amigos têm outro tipo de formações e nem todos têm formação superior (E12).</p> <p>Não. Mais ninguém na sua família tem formação superior e trabalham em áreas completamente diferentes. Os seus amigos têm formações muito diversas e diferentes (E13).</p> <p>Não. Na sua família é a única com formação superior. Os seus amigos têm formações muito diversas, e nem todos com formação superior (E14).</p> <p>Não. Embora quase a totalidade da família tenha formação superior, as áreas são as mais variadas possíveis. Os seus pais não têm formação superior. Quanto aos seus amigos mais próximos, os que têm formação idêntica, são ex. colegas de curso (E15).</p> <p>Não. Na sua família é a única pessoa com formação académica superior. O grupo de amigos mais próximo tem formações noutras áreas (E16).</p> <p>Não. Embora a mãe tenha sido professora, foi numa área completamente diferente da sua. Os seus amigos têm outras formações, e alguns deles não têm formação superior (E17).</p> <p>Não. Na sua família é a única a ter formação superior. Quanto ao grupo de amigos, uns têm formação superior, outros não. Os amigos com a mesma área de formação são ex. colegas de curso (E18).</p> <p>Não. É o único na família com um projeto académico. A nível familiar os pais trabalham por conta própria, sem pontos de contato com a sua formação. Os amigos têm formações muito diversas e diferentes da sua (E19).</p> <p>Não. Os seus pais têm apenas o ensino secundário. Os seus amigos têm</p>
--	---

	outras formações académicas (E20).
P5	<p>Em relação ao futuro da sua carreira, a entrevistada tem a aspiração de vir a trabalhar na sua área de formação e estar envolvida ativamente em projetos, aprendendo com as pessoas à sua volta detentoras de maior experiência. A vertente económica, nesta primeira fase não é o mais importante, pois através da experiência adquirida, pensa vir a ter o retorno financeiro desejado (E1).</p> <p>“Neste momento arranjar emprego, visto estar desempregada”. A entrevistada ambiciona conseguir um emprego com um vínculo laboral estável, visto que as últimas oportunidades que surgiram eram de vínculo precário. Se possível, conseguir um emprego ligados às suas áreas de formação (E2).</p> <p>No futuro a entrevistada pretende em primeiro lugar terminar o seu Mestrado. Posteriormente, apostar numa carreira que lhe permita uma evolução até cargos de topo, com mais responsabilidades e desafios por superar. Claro que a componente económica é importante, mas aspira principalmente por cargos interessantes, em que não tenha de estar a fazer sempre a mesma coisa. Para tal, tem a noção que é essencial apostar na formação linguística, para poder possivelmente apostar numa carreira internacional que permita a sua realização pessoal. Para já a estabilidade de emprego fora da área de formação, surge como um meio e não como um fim (E3).</p> <p>Para o entrevistado o essencial no futuro é uma evolução favorável a nível salarial. Visto que gosta do que faz, tem um emprego estável e desafiante, mas não “ganha o suficiente” (E4).</p> <p>Gostava se chegar ao topo da carreira na sua área profissional e ser “um profissional de referência”. Se possível vir a ter uma empresa própria. No futuro vir a poder assumir maiores responsabilidades, se possível em áreas diferentes áreas em crescer profissionalmente (E5).</p> <p>“Para já o essencial será a estabilidade, sem ela como posso pensar numa carreira”. Havendo essa estabilidade, pretendia adquirir mais conhecimentos através da formação específica, de preferência o mais prática possível. Adquirir mais experiência, através do contato com profissionais mais experientes e com outras formações. Se for possível vir a trabalhar por conta própria em áreas relacionadas com desportos ao ar livre e atividades radicais (E6).</p> <p>Vir a trabalhar na sua área de formação e posteriormente ascender na carreira. Por em prática as competências adquiridas (E7).</p> <p>Pretende vir a trabalhar na área de Administração Pública. Têm por objetivo uma progressão na carreira profissional, através da aquisição de mais experiência (E8).</p> <p>No futuro a grande aspiração é “manter o emprego”. A crise económica afeta consideravelmente a sua área profissional, em que as famílias têm dificuldade em manter ou colocar os seus filhos num jardim-de-infância (E9).</p> <p>Ter emprego estável e ao mesmo tempo ter um emprego que a desafie todos os dias (E10).</p> <p>Progressão na carreira, conciliando com a vertente financeira.</p>

	<p>Possibilidade de evoluir a nível de competências (E11). Poder progredir na carreira em termos de escalão, e igualmente a nível monetário. Estar envolvida noutros projetos. “Não me vejo a fazer sempre as mesmas coisas ao longo dos anos”. Ambiciona vir a trabalhar no exterior (Inglaterra), dentro da sua área de formação. Efetuar algumas formações específicas relacionadas com a área de atividade (E12). Uma das aspirações será vir a trabalhar na área e para isso terá que emigrar para o estrangeiro, talvez para países como Angola ou Cabo Verde (E13). Pretende trabalhar na área, nem que tenha de ir para o estrangeiro (E14). Neste momento é a obtenção dum vínculo laboral mais estável. “Embora ganhe pouco, o mais importante seria não estar todos os anos na incerteza de ser colocada ou não”. (E15). Vir a trabalhar na área e ter a possibilidade de crescer como profissional (E16). Evoluir na sua carreira profissional, com o desempenho de outras responsabilidades e competências. Ao mesmo tempo, manter o seu vínculo laboral estável, que lhe dá a possibilidade de poder investir na sua carreira através da formação (E17). Vir a trabalhar na área de formação. O que neste momento é difícil de acontecer. Através da mudança de profissão, vir a ter um retorno financeiro, em relação a todo o esforço despendido, tanto a nível económico como pessoal (E18). Pretende vir a ter um emprego estável. Se não for possível vir a trabalhar por conta própria. Depende do que o mercado proporcionar (E19). Desenvolver-se profissionalmente, estar sempre a adquirir mais competências. Estar envolvido em projetos atrativos de preferência prosseguidos numa única empresa, no sentido de ter alguma estabilidade de trabalho (E20).</p>
<p>P6</p>	<p>Um comportamento muito importante é ter uma boa rede de contatos na área profissional e académica a que está ligada. “ Não podemos estar fechados numa sala, temos que sair e fazer contatos”. Deve-se apostar numa formação continua e ao mesmo tempo específica, e dessa forma aumenta-se as competências e a rede de contatos (E1). Principalmente apostar na formação. Mais especificamente em línguas. No seu caso em particular pretende emigrar para a Suíça onde a língua alemã é fundamental na obtenção de emprego. Alargar a rede de contatos no país de destino, para uma melhor inserção na comunidade local (E2). As plataformas de emprego serão uma boa ferramenta. Por sua vez, a entrevistada tem o seu Pai a trabalhar na Suíça e poderá através dos seus contatos e/ou através do conhecimento do próprio país e seus procedimentos, abrir algumas portas, o que já aconteceu anteriormente com um amigo da família. Poderá utilizar alguns <i>sites</i> ou jornais nacionais, na procura de emprego, como no caso do “Expresso</p>

	<p>Emprego”. As embaixadas, referentes aos países desejados para emigrar, como o caso da Austrália e Canadá, em que são países de difícil entrada para trabalhar (E3).</p> <p>No seu caso em particular, pouco mais pode fazer do que ser o mais profissional possível e continuar a “relembrar a sua chefia”, em relação à sua distância salarial em relação aos seus colegas mais antigos (E4).</p> <p>Adquirir mais formações específicas em que se sente mais necessitado ou que a empresa proporcione. Essencialmente crescer como profissional e através daí ganhar mais experiência (E5).</p> <p>Frequentar formação prática na área. Praticar as atividades a que se propõe a investir como atividade própria, e através disso ganhar conhecimento e alargar a rede de contatos a nível de empresas ou de profissionais (E6).</p> <p>Estar atento ao que o mercado pede a nível formativo. Adquirir mais formações específicas que sejam necessárias (E7).</p> <p>Através de concursos diretos para a entrada na função pública. Em Portugal ou em Cabo Verde (E8).</p> <p>Essencialmente, ter um grande profissionalismo e disponibilidade para várias responsabilidades e tarefas (E9).</p> <p>Adquirir mais formação. Estar envolvida em vários projetos, como no caso do voluntariado. “Distinguir-me dos demais através da proatividade e dinamismo (E10).</p> <p>Utilizar rede de contatos de amigos a trabalhar no estrangeiro, devido a poderem fornecer informações mais concretas sobre oportunidades de trabalho (E11).</p> <p>Utilizar a rede de contatos pessoais para vir a ter conhecimento de oportunidades de carreira em Portugal ou no estrangeiro (E12).</p> <p>Através do contato com entidades oficiais (embaixadas). Utilizar alguns contatos pessoais nos locais de destino (E13).</p> <p>Adquirir mais formação e experiência na área, por forma a enriquecer o seu currículo e assim poder ascender na carreira profissional (E14).</p> <p>Essencialmente, tentar aproveitar todas as oportunidades para trabalhar, acumulando assim mais tempo de serviço, que fará alguma diferença na hora de ser colocada. Frequentar algumas formações específicas relacionadas com a atividade profissional (E15).</p> <p>Obter mais formação, ao nível de competências específicas, como no caso das linguísticas, que poderão fazer a diferença no mercado de trabalho. Utilizar a sua rede de contatos pessoais, para poder mais facilmente ter oportunidade de trabalhar na área (E16).</p> <p>Estar atenta a possibilidades de formação na sua área, em que seja possível participar. Manter os seus níveis de desempenho, por forma a poder ser vista como uma mais-valia para a sua organização (E17).</p> <p>Utilizar a rede de contatos pessoais na procura de oportunidades nas suas áreas de formação. Se possível, conciliar a sua atual atividade com outra na sua área de formação, por via a manter alguma segurança de emprego (E18).</p> <p>Adquirir mais formação, através da frequência de Mestrado. Frequentar formação específica em línguas. Através da atividade por</p>
--	---

	<p>conta própria do seu Pai, vir a ter algum contato prático com a realidade do mundo empresarial (E19).</p> <p>Apostar numa formação contínua, relacionada com competências específicas que vão sendo necessárias ao longo do tempo (E20).</p>
P7	<p>Embora tenha dupla nacionalidade, o fato de ser natural do Brasil é um fator que condiciona a obtenção de determinadas oportunidades.</p> <p>A crise em si é um fator muito condicionante. A entrevistada sente que a “cunha” é uma presença constante nos processos de recrutamento e seleção, e por não estar inserida no meio profissional da área, limita a obtenção de oportunidades de trabalho (E1).</p> <p>Atualmente o grande obstáculo é a barreira linguística, já que existem oportunidades de trabalho na Suíça (E2).</p> <p>A falta de experiência profissional na área de formação. Para a saída para o exterior a fluência em línguas estrangeiras (Inglês e Francês). O caso da diferença cultural, como no caso dos países do médio oriente, em que no caso das mulheres é mais acentuada. As dificuldades contratuais e de segurança em países que tem mais oportunidades, como no caso de Angola (opinião influenciada por experiências de amigos) (E3).</p> <p>As restrições salariais e de evolução na carreira profissional existentes no setor público (E4).</p> <p>As competências linguísticas, como o caso da língua Inglesa, que pode ser um fator determinante na escolha do consultor a ser escolhido para determinado projeto. A idade é outro obstáculo. “Alguns clientes olham um pouco de lado, quando lhes é sugerido um consultor com a minha idade, embora a minha empresa confie em mim”. Em relação ao projeto de empresa própria, “falta capital e alguma coragem”, visto ser uma grande responsabilidade. O mercado em si não é impedimento (E5).</p> <p>Falta de tempo para conjugar duas atividades profissionais ao mesmo tempo. Falta de formações na área, que são bem pagas e centralizadas a nível da capital do País (E6).</p> <p>A crise económica que leva à falta de oportunidades e as que existem são com vínculo precário (estágios). Competição com profissionais doutras áreas, como no caso dos formados em psicologia e direito. Falta de experiência na área (E7).</p> <p>Em Portugal as dificuldades na obtenção de oportunidades, quer no setor público como privado. A valorização da formação superior em Portugal, o que poderá levar a apostar em Cabo Verde (E8).</p> <p>A crise económica, que leva os seus colegas de profissão a baixar as expetativas e serem mais competitivos. “Temos que trabalhar como fosse sempre o primeiro dia de trabalho” (E9).</p> <p>A idade, visto que no cargo que ocupa é vista como muito nova. A conjuntura de crise económica. A imagem desvalorizada no mercado de trabalho da assistência social, sendo associada ao voluntariado onde qualquer um pode fazer (E10).</p> <p>Principalmente a crise económica que dificulta o surgimento de boas oportunidades (E11).</p>

	<p>O valor e a centralização das formações disponíveis longe do seu local de habitação. O congelamento da evolução nas carreiras profissionais no setor público (E12).</p> <p>Falta de experiência; a crise económica, que origina uma elevada competitividade na obtenção de emprego na área (E13).</p> <p>Por razões económicas, e ao mesmo a dificuldade de conjugar a vida profissional com a vida pessoal e familiar (E14).</p> <p>(Cada vez mais ser provável não ser colocada e cair no desemprego. Falta de oportunidades no privado, fruto da crise económica. Dificuldades em encontrar formações com horários compatíveis com a sua atividade e quando existem têm que ser bem pagas (E15).</p> <p>O fator económico e a crise dificultam a concretização dos objetivos de carreira. A falta de competências linguísticas (Inglês), que neste momento não estão à altura das exigências do mercado (E16).</p> <p>A crise económica, que leva a sua organização a facultar menos oportunidades de progressão profissional. Em relação à formação, o valor das mesmas e a sua distância em relação ao seu local de trabalho, visto que trabalha em Faro e a maioria das formações são dadas em Lisboa (E17).</p> <p>A idade já um pouco avançada para poder arriscar uma carreira totalmente diferente da atual. As suas responsabilidades com encargos financeiros e a sua vida familiar já constituída, em que com dois filhos tem que pensar duas vezes nos passos a tomar (E18).</p> <p>A crise económica e a falta de emprego (oportunidades na área da sua formação) (E19).</p> <p>A idade, visto ainda não ter experiência de trabalho. Algumas oportunidades surgirem por via de conhecimento e não pelo mérito (E20).</p>
P8	<p>Sim. Mas a primeira opção é ficar em Portugal e prosseguir aqui a carreira. No entanto, a entrevistada afirma querer prosseguir a sua carreira onde tiver as melhores oportunidades: “não vou ficar a trabalhar para sempre num <i>Call-Center</i>, com um Mestrado concluído” (E1).</p> <p>Sim. “Temos que estar onde estão as melhores oportunidades. O meu pai e marido estão neste momento fora do país a trabalhar, um na Suíça outro em Angola” (E2).</p> <p>Sim. Embora para já, procura uma boa oportunidade de carreira em Portugal (E3).</p> <p>Não. Só mesmo em último caso. Pois tem a sua vida familiar estabelecida em Portugal (E4).</p> <p>Sim. Estar envolvido em vários projetos, com diferentes processos e métodos de trabalho. A empresa onde trabalha pode vir a proporcionar isso (E5).</p> <p>Sim. Mesmo fora da área de formação. Desde que seja uma oportunidade que melhore a qualidade de vida e seja favorável a nível financeiro (E6).</p> <p>Sim. Já pensou emigrar para a Alemanha, só que não se concretizou a oportunidade (E7).</p>

	<p>Sim. O regresso ao país de origem é uma hipótese (E8).</p> <p>Não. A vida da entrevistada está estabelecida em Portugal, em que tem cá toda a sua família e trabalha muito próximo de casa (E9).</p> <p>Não. Atualmente tem a sua família estruturada em Portugal. Talvez fosse interessante um projeto de voluntariado no estrangeiro mas não se proporcionou (E10).</p> <p>Sim. “Se houver boas oportunidade porque não” (E11).</p> <p>Sim. Viver em Inglaterra seria algo do seu agrado (E12).</p> <p>Sim. Angola será uma hipótese a concretizar (E13).</p> <p>Sim. Se houvesse uma boa oportunidade de trabalho no estrangeiro não hesitaria (E14).</p> <p>Não. “Sou muito apegada à minha família e seria difícil ir para o estrangeiro”. A entrevistada tem um caso na família, e talvez por isso tem a noção das dificuldades inerentes (E15).</p> <p>Sim. Pensa que será mais fácil encontrar oportunidades de trabalho na área de formação (E16).</p> <p>Não. Foi algo que nunca foi equacionado (E17).</p> <p>Não. “Só mesmo em caso de extrema necessidade” (E18).</p> <p>Não. Gostaria se possível de ficar no nosso país. Só mesmo em último caso sairia (E19).</p> <p>Sim. Mas torna-se difícil vir a trabalhar na área de formação (E20).</p>
P9	<p>A busca de melhores oportunidades e vir a trabalhar na área. “Quero especializar-me mais na minha área de formação, e por em prática o que foi aprendido na teoria” (E1).</p> <p>A escolha de carreira no estrangeiro está relacionada com motivos familiares (cônjuge encontra-se a trabalhar na Suíça), e por motivos económicos relacionados com melhores oportunidades de carreira (E2).</p> <p>A opção de saída para o estrangeiro, tem a ver com a obtenção de melhores oportunidades de carreira, tanto a nível de conhecimento, como financeiro. A experiência adquirida e a respetiva valorização do currículo profissional, são dois pontos muito importantes. No entanto o objetivo é de regressar com outras bases e prosseguir a carreira em Portugal (E3).</p> <p>Tem a sua família e amigos em Portugal, e em particular a sua esposa tem emprego (contrato sem termo). Neste cenário, partiria do “certo para o incerto”, podendo a médio/longo prazo arrepender-se (E4).</p> <p>As oportunidades de projetos interessantes que favoreçam a evolução da sua carreira. A saída do país a acontecer, será através do envolvimento em projetos e com base em Portugal. A saída de preferência nunca será de forma definitiva (E5).</p> <p>A possibilidade de obter ganhos financeiros no estrangeiro. Ficar em Portugal, atualmente é uma realidade devido à proximidade em relação à família e ao vínculo laboral estável do cônjuge (E6).</p> <p>Prosseguir a carreira no estrangeiro atrai pelo fator financeiro, pela aquisição de experiência e a oportunidade de vir a trabalhar na área. Atualmente, a dificuldade é surgir a oportunidade em si, embora tenha familiares na Alemanha. Por seu lado, a proximidade da família leva a</p>

	<p>pensar duas vezes na possibilidade de sair. O estrangeiro poderá vir a ser uma possibilidade, tendo em conta as oportunidades que podem surgir relacionadas com a formação obtida (E7).</p> <p>No caso de sair para o estrangeiro, a obtenção de oportunidades para trabalhar na sua área de formação e com um vínculo laboral mais estável. Atualmente ainda permanece em Portugal, na esperança de arranjar emprego na área (E8).</p> <p>A permanência em Portugal é devido ao seu vínculo laboral estável, assim como do seu cônjuge. Habita muito próximo do seu trabalho e família (E9)</p> <p>Estabilidade familiar e criar uma família (E10).</p> <p>A busca de melhores oportunidades, através da busca de mercados mais necessitados de profissionais qualificados, como o caso de S. Tomé e Príncipe (E11).</p> <p>Continua em Portugal porque tem no nosso país sua vida familiar estabelecida e por enquanto tem trabalho com contrato sem termo. O desejo de sair para o estrangeiro não se proporcionou porque não surgiram oportunidades para trabalhar na sua área e pelas razões anteriormente referidas (E12).</p> <p>As oportunidades de trabalho mais favoráveis, no caso poder vir a sair para Angola. No caso de poder sair para Cabo Verde, poder estar mais próxima da família e ter um emprego estável com alguma segurança (E13).</p> <p>Mais oportunidades de trabalho no estrangeiro, em relação a Portugal. Neste momento encontra-se em Portugal por falta da oportunidade certa, e pela presença da família (E14).</p> <p>A carreira em Portugal faz sentido porque: quer estar próxima da família; dificilmente a sua formação seria reconhecida no estrangeiro (E15).</p> <p>Possibilidade de desenvolvimento profissional e possibilidade de prosseguir uma carreira na área de formação. Sendo preferencialmente desafiante e enriquecedor a nível profissional e pessoal (E16).</p> <p>Em Portugal tem a sua vida familiar estabelecida e ao mesmo tempo tem um emprego estável, assim como o seu cônjuge (E17).</p> <p>Gosta muito do seu país, Portugal, e tem cá a sua família mais próxima estabelecida (E18).</p> <p>Não gostaria de sair do seu meio envolvente: família e amigos (E19).</p> <p>A primeira opção será Portugal, mas se surgir a oportunidade certa irá para o estrangeiro. A qualidade de vida e a possibilidade de prosseguir uma carreira na área de formação são muito importantes (E20).</p>
--	---

Caraterização das respostas obtidas pelos graduados

1- Ao finalizar a sua formação académica, que rumo deu à sua vida profissional?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Trabalha na área de formação com vínculo contratual estável	E10	E4; E12; E17.
Trabalha na área de formação com vínculo contratual precário		E2; E6; E9; E15;
Trabalha fora da área de formação, com vínculo precário	E3; E8; E11; E13; E14; E16.	E7
Trabalha fora da área de formação com vínculo contratual estável	E5	E1; E18.
Sem experiência profissional	E19; E20	

Fonte: Elaborado pelo autor

2- A sua escolha de carreira foi deliberada, ou fruto da conjuntura socioeconómica?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Foi deliberada	E5; E8; E11; E13; E14; E16; E19; E20.	E1; E2; E4; E6; E7; E9; E12; E15; E17; E18.
Fruto da conjuntura económica	E10; E3.	

Fonte: Elaborado pelo autor

- 3- Considera que a formação académica obtida tem um papel preponderante na consecução duma carreira de sucesso?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Sim	E3; E8; E11; E13; E14; E16; E19; E20.	E1; E6; E7; E9; E15; E17; E18.
Não	E10; E5.	E2; E4; E12.

Fonte: Elaborado pelo autor

- 4- O seu trajeto académico e profissional é similar ao dos seus familiares e amigos?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Sim	E5.	
Não	E3;E8; E10; E11; E13; E14; E16; E19; E20.	E1; E2; E4; E6; E7; E9; E12; E15; E17; E18.

Fonte: Elaborado pelo autor

5- Quais as suas aspirações, em relação à sua Carreira Profissional?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Trabalhar na área de formação	E2; E3; E8; E13; E14	E1; E7; E9; E12; E18
Aprender com os outros	E5	E1
Trabalhos desafiantes	E5; E10; E11	E1
Ganhos financeiros		E4
Emprego estável	E2; E10; E19; E20	E6; E9; E15; E17
Progressão na carreira	E5; E8; E11; E16	E17
Diferentes experiências/responsabilidades	E5; E8; E20.	E17
Adquirir mais formação	E11	E6; E17
Trabalhar por conta própria		E6

Fonte: Elaborado pelo autor

- 6- Quais os comportamentos que utiliza ou pretende utilizar, para alcançar as suas aspirações de Carreira?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Rede de contatos na área	E16	E1; E12; E18.

profissional		
Rede de contatos na área acadêmica	E16	E1; E12; E18.
Rede de contatos no país de destino	E3; E11; E13.	E2; E12.
Formação contínua específica (para incremento de competências, experiência e rede de contatos)	E5; E10; E14; E19; E20.	E1; E6; E7; E15; E17.
Formação prática		E6
Formação linguística	E16; E19.	E2
Formação acadêmica	E19	
Plataformas de emprego	E3	
<i>Sites</i> de jornais de referência	E3	
Embaixadas dos países de destino	E3; E13.	
Profissionalismo e disponibilidade		E4; E9; E17.
Concursos públicos	E8	
Diversidade de projetos (pró-atividade e dinamismo)	E10	E18

Fonte: Elaborado pelo autor

7- Quais os principais obstáculos que se depara, para realizar as suas aspirações?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Naturalidade (país de origem)		E1
Crise económica	E10; E11; E14; E16; E19	E1; E7; E9; E13; E15; E17; E18
Não trabalhar na área de formação (falta de rede de contatos, experiência)	E3	E1; E7; E13; E18

Processos de recrutamento e seleção pouco claros (“cunha”)	E20	E1
Competências linguísticas insuficientes	E3; E5; E16	E2
Diferenças culturais em relação aos países de destino	E3	
Burocracia nos países de destino	E3	
Restrições de carreira no setor público	E8	E4; E12; E15
Idade (juventude)	E5; E10; E20.	
Idade (avançada)		E18
Falta de recursos económicos	E5; E16	
Dificuldade de acesso a formação (distância, custo elevado)		E6; E12; E15; E17
Competitividade com profissionais de outras áreas de formação		E7
Oportunidades de carreira precárias (estágios)	E8; E10; E19	E7; E18

Dificuldade em conjugar vida pessoal e profissional	E14	E18
---	-----	-----

Fonte: Elaborado pelo autor

8- Já considerou a hipótese de prosseguir a sua carreira no estrangeiro?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Sim	E3; E5; E8; E11; E13; E14; E16; E20	E1; E2; E6; E7; E12;
Não	E10; E19	E4; E9; E15; E17; E18

Fonte: Elaborado pelo autor

9- Quais os motivos determinantes da escolha duma carreira profissional em Portugal ou no estrangeiro?

Respostas	Geração Millennium	Geração X
Melhores oportunidades de trabalho na área de formação (estrangeiro)	E3; E5; E8; E11; E13; E14; E16; E20	E1; E2; E7
Vínculo laboral mais estável	E8; E13	
Valorização do currículo profissional/experiência (estrangeiro)	E3; E5	E7
Objetivo de regressar a Portugal	E3; E5	
Familiar a trabalhar no estrangeiro	E13	E2

Motivos económicos (estrangeiro)	E3	E2; E6; E7
Família e amigos em Portugal/Situação profissional estável	E10; E14; E19	E4; E6; E7; E9; E12; E15; E17; E18
Dificuldade de reconhecimento de diplomas (estrangeiro)		E15

Fonte: Elaborado pelo autor